

CONVENIO COLECTIVO SEROMAL, S.A. (LIMPIEZA)

ARTICULO PRELIMINAR.- PARTES CONCERTANTES:

El presente convenio colectivo se concierta entre las partes siguientes:

De una parte: en representación de SEROMAL S.A., D. Ignacio García de Vinuesa, (Presidente); D. Javier Villar Serrano (Gerente); y, como integrantes de la comisión negociadora Dª. Carmen Gómez Chércoles, (Gerente Adjunta); Dª. Carmen Medrano Carretero, (DRRHH); y Dª. Carmen Gallego Guijarro, (Jefa de Personal), y

De otra parte, como comisión negociadora de la representación legal de los trabajadores, Dª. Elena Alonso del Castillo, (CCOO); Dª. Rosario Rincón Rincón, (UGT), D. Tomás Maeso Gil, (UGT), Dª. Ana María Arinas Casado (UGT), D. Justo Molero Blanco (UGT); Dª. Ana Isabel Hidalgo Mancheño, (Delegado Sindical CCOO); y Dª. Ana María Herranz Polonio, (Delegado Sindical UGT).

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. - AMBITO.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa SEROMAL, S.A. (LIMPIEZA), y el personal adscrito a dicho servicio, en las distintas categorías, dentro del ámbito local de Alcobendas.

ARTICULO 2º.-

Las relaciones laborales de la Empresa se regularán por el presente Convenio, y en lo no estipulado en el mismo, por el convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid y demás leyes y normas laborales de rango superior, expresamente en lo referente a la subrogación del personal.

Para otros aspectos, únicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior, cuando, considerado en su conjunto, el precio total por hora de trabajo resultase más beneficioso que lo establecido en el presente Convenio.

ARTICULO 3º. - DURACION.

La duración del Convenio será de 4 años, y su vigencia desde el momento de la firma y hasta el 31 de Diciembre del año 2011. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2008.

ARTICULO 4º. -DENUNCIA Y REVISION.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no hubiera denuncia por ninguna de las dos partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia. La denuncia deberá realizarse por escrito.

Estarán legitimadas para formular la denuncia las mismas representaciones que lo estén negociando.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al IPC previsto para dicho año.

ARTICULO 5º. - Absorción y compensación.-

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 6º. - DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del Empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

ARTICULO 7º. - DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores tienen derecho: a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas ó políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física, y a una adecuada política de Seguridad e Higiene, al respeto de su intimidad, y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

ARTICULO 8º. - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

En el proceso laboral, los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; Observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no

concurrir con la actividad de la empresa, contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza, y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

ARTICULO 9º. - CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Todo el personal adscrito al presente Convenio deberá estar encuadrado en alguna de las categorías que más adelante se desarrollan.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y reparaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Jefe de Servicio. Es aquel trabajador con titulación adecuada o con amplios conocimientos y experiencia, que a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, tiene la responsabilidad de planificar, programar y controlar el servicio, siendo el responsable de la coordinación y buena marcha de los trabajos, en las distintas zonas y centros de la empresa.

RESPONSABLE DE ZONA. Es el trabajador, que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio, organiza el trabajo, supervisando la calidad del mismo, en los centros de la zona que tenga asignada, gestionando las horas del equipo para cumplir los compromisos del servicio. Controla las incidencias relativas al personal de su zona, y confeccionará los partes de trabajo según los procedimientos de la empresa. Gestiona las sustituciones de las ausencias del personal de su zona. Es responsable asimismo de la entrega de uniformidad, distribuir los equipos de protección y el material de trabajo.

SUPERVISOR/A: Trabajador no titulado que, a las órdenes directas del Jefe de Servicio controla, inspecciona y supervisa el trabajo y el personal. Se encargará de organizar los repartos de material para cada centro.

ENCARGADO GENERAL: Trabajador no titulado que, a las órdenes de su jefe

inmediato tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo y el personal. Realiza mediciones de nuevos centros para la confección de presupuestos. Informa al departamento de personal de las bajas, retrasos, e incidencias de los trabajadores a su cargo. Colabora con el departamento de compras en la elección de los materiales.

RESPONSABLE DE EQUIPO: Trabajador que, dominando su oficio, tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo de un pequeño equipo, (3/9), siempre a las órdenes de su responsable directo. En ocasiones y con el fin de agilizar la finalización de los trabajos realizará funciones de menor categoría.

ESPECIALISTA: Es el trabajador que, con plenitud de conocimientos, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios de las tareas a realizar, y aplica en cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento y eficacia. Atenderá a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas y los útiles a su cargo. En ocasiones excepcionales, a fin de agilizar la finalización del servicio podrá desempeñar tareas de menor categoría.

PEON ESPECIALISTA O CRISTALERO/A: Es el trabajador que, realiza funciones concretas y determinadas de la limpieza que exigen cierta práctica y especialización, a las órdenes del responsable inmediato. En ocasiones excepcionales, a fin de agilizar la finalización del trabajo, podrá desempeñar tareas de menor categoría.

CONDUCTOR-LIMPIADOR: Es el trabajador que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículos de que se tratase, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza, y las correspondientes a un conductor, con predominio de la actividad de conducir, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa, para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales, o transporte en general.

LIMPIADOR O LIMPIADORA: Es el trabajador que ejecuta las tareas de fregado, barrido, desempolvado, pulido, (con elementos electromecánicos de fácil manejo, o manualmente) de suelos, mobiliario, etc., así como el desempolvado de techos y paredes, tareas que ejecutará con la debida atención. Estará a las órdenes del responsable inmediato.

CAPITULO TERCERO

INGRESOS, ASCENSOS

ARTICULO 10º. - INGRESOS.

El ingreso del personal de la empresa, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y con las del presente Convenio.

Las nuevas incorporaciones, deberán pasar un proceso de selección que garantice la correcta adecuación al puesto al que optan, atendiendo a lo indicado en el Artículo 9º del presente convenio colectivo.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro del periodo de prueba de su contrato, en el lugar y hora que la empresa indique.

ARTICULO 11º. - PLAZAS VACANTES.

Cuando las necesidades del centro así lo requieran, la empresa realizará el proceso de selección necesario, que garantice la cobertura, en el plazo máximo de siete días, las vacantes confirmadas por extinción o suspensión del contrato de trabajo, de no existir plantilla suficiente en la empresa.

En todo caso, será necesario contar con el informe del Comité de Empresa.

Los contratados de manera temporal, serán los primeros en optar a las vacantes antes mencionadas.

ARTICULO 12º. - PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que, para cada grupo del personal se detalla a continuación:

JEFE DE SERVICIO: CINCO MESES
MANDOS INTERMEDIOS: DOS MESES
RESTO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES, (ART. 8): UN MES

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. La duración del periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad. En cualquier caso, el trabajador durante el periodo

de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado. La situación de I.T o de bajas por maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

ARTICULO 13º. - ASCENSOS.

La política de ascensos en el seno de la empresa se ajustará al objetivo de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, dirigido a procurar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Para dar cobertura a los puestos estables de cristalero/a, la empresa abrirá un proceso interno de selección entre todos los limpiadores/as, que lo soliciten. Si no hubiera posibilidad de cobertura, se realizará un proceso de selección externa.

Como principio general, para el ascenso de categoría será requisito necesario el cumplir las condiciones que se establecen en el artículo 9.

El ascenso sólo se producirá cuando exista necesidad de cubrir un puesto de la correspondiente categoría, a juicio de la empresa, oído el Comité de Empresa

La selección para el ascenso se realizará mediante un sistema de concurso de méritos interno, en el que se valorará la Evaluación Global del desempeño y la antigüedad de los aspirantes.

La evaluación del desempeño se realizará conforme al procedimiento establecido en la empresa.

A la calificación numérica obtenida por la Evaluación del desempeño, se le asignará un baremo de 70 %, y a la antigüedad un baremo de 30 %.

La puntuación total obtenida en el concurso de méritos, será la suma de ambas valoraciones.

ARTICULO 14º. - CESES.

El trabajador que desee cesar de modo voluntario en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma,

cumpliendo el siguiente plazo de preaviso.

JEFE DE SERVICIO: DOS MESES
RESTO DEL PERSONAL (art. 8): QUINCE DIAS

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año, la empresa vendrá obligada a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con QUINCE DIAS de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar, o le impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

ARTICULO 15º-. PLANTILLA.

Anualmente, la Empresa revisará y, en su caso, propondrá a la Junta General de Accionistas el incremento de plantilla que fuese necesario, para adecuar la plantilla a las necesidades del servicio contempladas en los Contratos-programa, sin que sea obligatorio para la empresa tener todos los puestos cubiertos.

Anualmente, la empresa analizara sus necesidades organizativas, y si existiesen vacantes las asignara atendiendo a los criterios expuestos en el presente artículo.

Tendrán preferencia para cubrir los puestos de limpiadora fija a jornada completa, las trabajadoras fijas-discontínuas, por riguroso orden de antigüedad.

Asimismo, tendrán preferencia para ocupar los puestos de limpiadora fija-discontínua, las trabajadoras que presten sus servicios en la Empresa con contratos temporales. A estos efectos se valorarán los siguientes criterios: , El desempeño de las trabajadoras con un peso del 70 % sobre la valoración global, y el tiempo de acumulación de prestación de servicios en la empresa, que tendrá un peso del 30 %.

No obstante lo anterior en aquellos centros con características especiales, ya sea de horarios (por ejemplo jornadas nocturnas), de criterios específicos de selección y formación, determinados por el cliente, etc. La cobertura de estas vacantes se ofrecerá inicialmente a la plantilla estable de limpieza, que pudiera estar interesada, las solicitudes internas se analizaran atendiendo a los criterios específicos de dicho centro, y a la evaluación del

desempeño de los solicitantes. En este mismo procedimiento, se tendrá en cuenta asimismo, a los trabajadores temporales ocupantes de dichos puestos.

ARTICULO 16º-. MOVILIDAD.

La movilidad funcional de los trabajadores está determinada por la facultad de dirección y organización de la Empresa, sin más limitaciones que las legales, y las que, a continuación se establecen:

- a). - El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica y/o productiva.
- b). - Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c). - En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrá en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador, así como su antigüedad.
- d). - Cuando se produzca dicho traslado, se respetarán al trabajador las condiciones de trabajo que tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario.
- e). - El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación. Igualmente, se dará cuenta al Comité de Empresa de los traslados a efectuar.

Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo, a la hora de su reincorporación.

Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa, y se afectará al trabajo que se le asigne.

Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, los trabajadores que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros, percibirán, por una sola vez, y en concepto de compensación por el cambio, la cantidad de 18€, respetando sus condiciones laborales, en los términos del apartado d) del presente artículo.

ARTICULO 17º , AUSENCIAS - El personal que, por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, informará a la empresa, siempre que sea posible, a la

mayor brevedad, y con anterioridad al comienzo de su jornada laboral, justificando el motivo, a fin de que por la empresa pueda mantenerse el servicio, dado su carácter público.

CAPITULO CUARTO

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 18. - JORNADA.

La jornada semanal durante la vigencia del convenio, será de 36 horas semanales.

La distribución de la jornada efectiva anual se realizará con carácter general, para los trabajadores que desarrollen su actividad en centros con funcionamiento de lunes a viernes y siempre que el servicio del centro así lo permita , de la manera siguiente:

De Lunes a Jueves, 7 h.30 min. y Viernes 6 h.

Para los trabajadores que presenten sus servicios en jornada nocturna, se establece una jornada laboral de 36 horas semanales, efectivas.

Las noches de descanso, los trabajadores con turno de noche, no podrán disfrutarlas conjuntamente, sino de forma individualizada por cada semana de trabajo.

El personal adscrito al presente convenio que preste servicios a jornada completa, o en jornada continuada igual o superior a cinco horas, disfrutará dentro de la misma de 20 minutos diarios para tomar el bocadillo, dicho descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Si durante la vigencia de este Convenio se redujese la jornada máxima en el

Convenio Provincial, se aplicará la mencionada jornada máxima.

ARTICULO 19º. - HORARIOS.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y /o productivas, la empresa podrá acordar modificaciones en los horarios, que, para su efectividad, habrán de cumplir los trámites establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para las modificaciones sustanciales de carácter individual o colectivo.

ARTICULO 20º. - TRABAJO EN DOMINGOS O FESTIVOS.

Para compensar el trabajo en domingos y /o festivos, se establece para todo el personal incluido en el presente Convenio un plus por domingo o festivo trabajado. , que tendrá el siguiente importe durante la vigencia del convenio:

2008: 37€

2009: 38€

2010: 39€

2011: 40€

ARTICULO 21º. - VACACIONES.-

El personal adscrito al presente Convenio disfrutará de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de permanencia en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre la fecha de alta y el 31 de Diciembre siguiente. Si el trabajador hubiera disfrutado sus vacaciones completas y causara baja antes del 31 de diciembre, la empresa descontará de la liquidación los días que hubieran sido disfrutados de mas, de acuerdo con la proporcionalidad mencionada.

En el supuesto de que durante la vigencia del Convenio las vacaciones acordadas por el convenio provincial aumentaran las establecidas en el presente artículo, se aplicarán las vacaciones del Convenio Provincial.

En el supuesto de la subrogación , la Empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la Empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos, y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

El período de disfrute de las vacaciones, con carácter general será entre Junio y Septiembre, ambos inclusive, respetándose en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a). -Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrán fijarse los períodos de vacaciones en turnos rotativos.
- b). -Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- c). -El calendario de vacaciones se fijará y expondrá dentro del primer trimestre del año, y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le corresponden, dos meses antes del comienzo de su disfrute.
- d). -En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo, o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

La situación de I.T. de duración superior a ocho (8) días, acaecida durante el periodo vacacional, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de I.T. Asimismo, la situación de I.T., de duración superior a tres días, iniciada con anterioridad al disfrute del periodo vacacional, y que se mantenga, llegado este, dará derecho al trabajador a retrasar el inicio del disfrute de los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de I.T. En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural, y será acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

ARTICULO 22º. - PUENTES.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio disfrutarán de dos puentes al año, retribuidos y no recuperables, que se harán coincidir preferiblemente con las fiestas o puentes de los correspondientes centros, garantizándose, en todo caso, la prestación del servicio.

ARTICULO 23º. - DIAS NO LABORABLES.

Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán NO LABORABLES Y NO RECUPERABLES.

ARTICULO 24º. – LICENCIAS.

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, previo aviso con 48 horas de antelación y justificación.

- a). - 15 días naturales por matrimonio del trabajador o unión de hecho, debidamente acreditada.
- b). - Tres días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, ampliables a dos días mas si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, cuando está certificado médicaamente, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- c). - Por enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización:
 - Tres días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a un día mas si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - o Dos días si es por hermanos, abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días mas si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- d).- Por fallecimiento:
 - Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos y padres y suegros.
 - Tres días si se trata de hermanos, pudiendo ausentarse un DIA mas si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días si se trata de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días mas si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- e). - Dos (2) día por traslado de domicilio habitual.
- f). - Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa, o por mandato judicial.
- g). - El tiempo necesario para el primer examen, y segundo, si fuese necesario, del carnet de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.
- h). - El tiempo imprescindible para exámenes oficiales, debidamente justificados.

- i). - Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y/o de sociedades médicas siempre que la atención prestada por estas últimas se refiera a materias o especialidades cubiertas por la seguridad social, y 12 horas anuales para asistencia al médico de cabecera.
- j). - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k). - Doce horas anuales para acompañar a hijos menores de edad, o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas, y así resulte acreditado, cualquiera que fuera su edad, que convivan con el trabajador, a visitas médicas. El uso de estas horas deberá preavisarse a la empresa con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia.
- l). - Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, ampliable a dos, si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- m). - Un día por nacimiento de nietos, ampliable a tres días si se produjese fuera de la Comunidad de Madrid.

A los efectos previstos en los apartados c) y d) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante, mediante la pertinente documentación.

OTRAS LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

- 1 día en caso de matrimonio de nietos.

En el anexo nº 1 se establecen los justificantes requeridos para cada uno de los permisos que se recogen en el presente artículo.

ARTICULO 25º. - EXCEDENCIAS.

El Estatuto de los Trabajadores recoge las siguientes situaciones de excedencia:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo

público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando

se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo con arreglo a los requisitos siguientes:

- a). - La excedencia deberá solicitarse, por escrito, con, al menos, 60 días de antelación, y el reintegro deberá solicitarse con, al menos, 30 días de antelación a la fecha en que finalice el periodo de excedencia.
- b). - Se limitará la concesión de excelencias, con reserva del puesto de trabajo, relacionadas con el apartado 2 del presente artículo, a un máximo de 7 trabajadores, simultáneamente.

ARTICULO 26º. - ASUNTOS PROPIOS.

Durante la vigencia del presente convenio, el personal podrá solicitar un total de 5 días retribuidos al año para asuntos propios, que deberán ser cubiertos con personal correturnos. Para los contratos de duración inferior, no se computarán, a estos efectos, periodos de permanencia en la empresa inferiores a los tres meses.

Uno de los días de asuntos propios podrá disfrutarse de forma fraccionada por horas, con un mínimo de 2 horas continuadas por cada solicitud.

Cada uno de los trabajadores adscritos al presente convenio que, durante el año natural anterior hubiera tenido un absentismo individual inferior al 5% de la jornada anual de trabajo, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de asuntos propios. A estos efectos se computará como absentismo únicamente aquellas ausencias derivadas de situaciones de enfermedad común.

El disfrute de estos días se solicitará con un mínimo de 48 horas de antelación. No podrán solicitar el disfrute de los días de forma simultánea mas del 30 % de los trabajadores adscritos a la misma zona. No se acumularán a vacaciones.

CAPITULO QUINTO

REGIMEN ECONOMICO, RETRIBUCIONES

ARTICULO 27º. -INCREMENTOS ECONOMICOS.

El incremento salarial de cada uno de los años de vigencia del convenio, será el que se recoge a continuación:

2008, 2009 y 2010: 2.5%
2011: I.P.C. Previsto más el 0.5%

ARTICULO 28º. - REVISION SALARIAL

Durante los años 2008, 2009 y 2010 no se practicará revisión alguna sobre los salarios establecidos en el presente convenio, los cuales únicamente se adecuarán al inicio de cada uno de los ejercicios, aplicándose a los mismos los incrementos pactados en el artículo anterior.

No obstante lo anterior, y a los únicos efectos que a continuación se indican, la empresa procederá a establecer de forma interna una provisión contable en donde quedarán incorporadas las posibles diferencias existentes entre una hipotética revisión de salarios, calculada tomando en consideración el IPC real de cada año y el 2%. Dicha provisión no generará derecho alguno a favor de los trabajadores y su importe se destinará a dotar la obligación empresarial de abono de la paga extra de octubre de nueva creación a la que se refiere el Art. 32 del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la empresa vendrá obligada a revisar, de forma efectiva los salarios establecidos al 31 de diciembre de 2010, con efectos del día 1 de enero de 2011. La citada revisión se llevará a cabo si a dicha fecha, 31 de diciembre de 2010, el importe de la provisión contable de carácter interno fuera de igual o superior cuantía que la suma de las cantidades abonadas durante los años 2008, 2009 y 2010 por el concepto de paga extraordinaria de octubre. Dicha diferencia repercutirá

en los salarios del año 2011 con efectos de 1 de enero.

Finalmente, los salarios fijados para el año 2011, vendrán a ser revisados si llegado el día 31 de diciembre de dicho año, el IPC real fuera superior al previsto. El importe de la revisión salarial a llevar a cabo consistirá en el abono de la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, haciéndose efectivo en una sola paga, una vez conocido el mencionado dato.

ARTICULO 29. - PLUS DE ASISTENCIA.

El plus de asistencia tendrá un importe de 1,70 € por día efectivamente trabajado, abonándose igualmente en caso de Asuntos Propios, y de licencias retribuidas por fallecimiento.

ARTICULO 30º. - FORMA DE PAGO.

El pago de las retribuciones del personal se realizará mediante transferencia bancaria, el último día hábil de cada mes.

ARTICULO 31º. - ANTIGUEDAD.

Se abonará un complemento personal por antigüedad, fijado en trienios, al 4 % cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

ARTICULO 32º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, cuya denominación será: Paga de Verano, Paga de Navidad, Paga de Marzo y paga de octubre. La forma de devengar las pagas extraordinarias será la que se especifica a continuación:

- Paga de Verano: Se devengará desde el 1 de Enero al 30 de Junio de cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- Paga de Navidad: Se devengará desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- Paga de Marzo: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.
- Paga de Octubre: Se devengará igualmente desde el 1 de octubre al 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del

Convenio.

Las cuantías de dicha paga serán las siguientes:

Año 2008: Un tercio del importe total de una paga extraordinaria.

Año 2009: Dos tercios del importe de una paga extraordinaria

Año 2010, (y sucesivos): Importe completo de una paga extraordinaria.

La cuantía correspondiente a cada una de las pagas extraordinarias será de 30 días de salario base más antigüedad. El abono de las pagas extraordinarias se realizará en las fechas siguientes:

Paga de Julio: El 10 de Julio, (al personal que disfrute vacaciones en el mes de julio se le abonará el 30 de junio).

Paga de Navidad: El 10 de Diciembre.

Paga de Marzo: El 10 de Marzo.

Paga de Octubre: 10 de Octubre.

ARTICULO 33º. - ANTICIPOS.

La Empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo, a abonar el día 15 de cada mes, por un importe máximo del 90 % del salario devengado. Dicho anticipo se abonará mediante transferencia bancaria.

ARTICULO 34º. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Cuando sea inevitable la realización de horas extraordinarias por necesidades del servicio, tendrán preferencia para realizarlas los trabajadores del centro donde hubiera de prestarse el servicio, y entre estos, se realizarán rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

El número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, no podrá superar las ochenta (80), al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias efectivas, y el exceso, de existir, se considerará horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán monetariamente, con

el incremento del 75 % sobre el precio de una hora normal.

CAPITULO SEXTO

MEJORAS DE CARACTER SOCIAL Y OTRAS MEJORAS

ARTICULO 35º. - ACCIDENTE LABORAL

En el caso de ACCIDENTE LABORAL, a partir del primer día, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento hasta completar el 100 por 100 de su salario base más antigüedad en el momento de la baja, con el fin de que no exista disminución en estos conceptos.

ARTICULO 36º. - INTERVENCIONES QUIRURGICAS.

En los casos de intervención quirúrgica con baja médica previa a la operación, la empresa abonará al trabajador intervenido un suplemento en metálico, hasta completar el 100 por 100 de su salario base más antigüedad, desde el momento de la baja, siempre que exista ingreso hospitalario.

ARTICULO 37º. -ENFERMEDAD COMUN Y ACCIDENTE NO LABORAL.

En el caso de ENFERMEDAD COMUN o ACCIDENTE NO LABORAL, se establece un complemento hasta el 100 por 100 del salario base más antigüedad.

ARTICULO 38º Los trabajadores que permanezcan en situación de baja médica por tiempo superior a 15 días, tendrán derecho a percibir el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias, independientemente del número de veces que esté en esta situación al cabo del año cada trabajador.

ARTICULO 39º. – EMBARAZOS.

A partir del tercer mes de embarazo, previa prescripción facultativa, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo hasta el momento de la baja por maternidad, reincorporándose, una vez transcurrido el periodo de maternidad establecido legalmente, a su puesto normal. Se procurará que

la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en las fechas que ella elija.

En situación de I.T. por embarazo, y, a partir del primer día de la baja, la empresa abonará a la trabajadora un complemento en metálico hasta el 100 por 100 de su salario base más antigüedad en el momento de la baja.

ARTICULO 40º. – COMISIÓN DE I.T.

Se creará una comisión mixta compuesta de cuatro miembros, dos por parte del Comité, y dos por parte de la Empresa, para seguimiento y control de la IT y el absentismo, que se reunirá una vez cada tres meses como mínimo.

La Dirección de Seromal en su labor de velar por el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Seguridad Social en cuanto a las personas que sufren incapacidad laboral, podrá, en consonancia con la legalidad vigente, realizar todos los trámites que necesite, para comprobar la veracidad de la situación de incapacidad laboral, así como para resolver si se sigue manteniendo la subvención establecida en el artículo 37 del presente convenio. En caso de ausencia injustificada en más de una ocasión, se retirará automáticamente la subvención.

ARTICULO 41º. - PROTECCIÓN SOCIAL.

En aquellos centros donde presten servicios varios productores, y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad, o con salud delicada, realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

ARTICULO 42º. - GUARDERIA.

Los trabajadores con hijos a su cargo, de edad igual o inferior a 5 años, que justifiquen su estancia en guardería o centro público de educación infantil, serán subvencionados en el coste de dicho servicio hasta un máximo de:

Por 1 hijo: 104 €/mes
Por 2 hijos: 168 €./mes
Por 3 o más hijos: 194 €/mes.

Estos conceptos de incrementarán cada año con arreglo a lo dispuesto en el artículo 27º.

ARTICULO 43º. - REVISION MEDICA.

Todo el personal adscrito al presente convenio, se someterá a una revisión médica anual obligatoria, en relación con su puesto de trabajo, que será por cuenta de la Empresa. Al personal que trabaje de noche, se le abonará una hora normal de su salario, salvo acuerdo más favorable entre las partes.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos, y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, o al Comité de Empresa.

ARTICULO 44º. - CUARTO VESTUARIO.

La Empresa vendrá obligada a solicitar de los clientes un cuarto apropiado en el centro de que se trate para que el personal de dicho centro pueda cambiarse de ropa.

ARTICULO 45º. - ROPA DE TRABAJO.

La empresa facilitará de forma gratuita a sus trabajadores, anualmente la ropa de trabajo que se estipula a continuación, cuyo uso será obligatorio.

Limpiadores/as: 1 conjunto, (camisa y pantalón), (en mayo).
1 conjunto, (camisa y pantalón), (en octubre).
1 chaqueta lana gris (cada 2 años, en octubre)
Calzado invierno, 1 par, (entrega en octubre).
Calzado de verano, 1 par, (cada año en mayo)

Cristaleros/as y responsables de zona:

1 uniforme de invierno (chaquetilla y pantalón)
2 camisas manga larga
1 jersey de invierno
1 pantalón de verano
2 camisas manga corta
1 par de zapatillas
1 par de botas
1 Anorak.

Al personal de limpieza del turno de noche del Polideportivo Valdelasfuentes, se le entregara anualmente 1 equipo compuesto de bermudas y camiseta de tejido transpirable.

Será obligatorio entregar la ropa antigua, en el momento de entrega de la nueva.

Artículo 46. SALUD LABORAL

Ambas partes de la relación laboral deberán cumplir las obligaciones que les impone la normativa sobre riesgos laborales.

La empresa proporcionará a los trabajadores los medios o equipos de protección necesarios para el desarrollo del trabajo, y, los trabajadores vendrán obligados a utilizarlos.

ARTICULO 47º. - FONDO DE PRESTAMOS.

Se establece un fondo de préstamos para el personal de la plantilla, que será de:

Para los años 2008,2009 Y 2010: 31.500€
Para el año 2011: 33.000€

Los trabajadores podrán solicitar con cargo a dicho fondo una cantidad no superior a 1300 €, y en todo caso sin que se superen las cantidades devengadas y no pagadas en el momento de la solicitud, y será devuelto en el plazo máximo de 24 meses, (o en plazo inferior, a criterio del trabajador), no descontándose de las pagas extraordinarias. El personal fijo-discontinuo liquidará el préstamo pendiente en la liquidación del mes de Junio.

La antigüedad mínima para poder solicitarlo será de un año, y no podrá solicitarse la concesión de otro nuevo préstamo hasta transcurridos, al menos, cuatro meses desde la cancelación del anterior, teniendo siempre preferencia las solicitudes que se hagan por primera vez.

La concesión o no del préstamo se llevará a cabo por la Empresa y el Comité, quienes deberán resolver sobre las circunstancias objetivas de necesidad en cada supuesto, pudiendo para ello requerir al solicitante cuantos datos sean precisos para acreditar la cuantía y necesidad.

ARTICULO 48º. – JUBILACIÓN, JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, todo el personal afectado por el presente convenio estará obligado a jubilarse al cumplir los 65 años de edad, siempre y cuando tuvieran derecho a percibir el 100% de la prestación de jubilación correspondiente.

Esta medida queda vinculada a los objetivos perseguidos por la política de empleo establecida en la empresa, dirigida al sostenimiento del empleo procurando el mantenimiento durante la vigencia del convenio de una plantilla equivalente al actualmente existente, impulsando igualmente la política de contratación que hasta la fecha se ha venido desarrollando ajustada al contrato programa suscrito con el Ayuntamiento de Alcobendas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social, queda fijada la edad de jubilación de los trabajadores adscritos al presente convenio en los 65 años.

La Empresa deberá sustituir las vacantes que se produzcan por jubilación, con trabajadores por contrato indefinido.

Jubilación anticipada:

Se accederá a la jubilación especial a los 64 años, en los términos previstos por la legalidad vigente.

Jubilación parcial:

Por lo que se refiere a la jubilación parcial, los trabajadores en quienes concurren las circunstancias establecidas en el art. 166.2 del Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial y la empresa accederá a su solicitud siempre y cuando la reducción de jornada de trabajo interesada sea como mínimo de un 75% de su total duración. En tal supuesto la empresa deberá celebrar un contrato de relevo con el fin de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubile parcialmente.

En el caso de que la reducción de jornada fuera inferior al 75% , la empresa no estará obligada a aceptarla, si bien procurará dar acceso a la jubilación parcial mediante la celebración del correspondiente contrato de relevo, si las circunstancias organizativas y de adecuada cobertura del servicio, lo permitieran.

El trabajador que, voluntariamente, se jubile antes de los 65 años, percibirá,

dependiendo de la edad, las cantidades siguientes:

- A los 61 años, 1202€. más una mensualidad
- A los 62 años, 902€. más una mensualidad
- A los 63 años, 781€. más una mensualidad
- A los 64 años, 601€. más una mensualidad
- A los 65 años, una mensualidad

Los trabajadores que se jubilen parcialmente percibirán en el momento de la jubilación parcial, una indemnización que será igual al porcentaje del 85%, (o, en todo caso, igual a la jornada que se reduce), sobre la indemnización correspondiente a la edad en que se produce la jubilación parcial. En el momento de la jubilación total percibirán una indemnización igual al 15 % de la correspondiente a los 65 años.

ARTICULO 49º. - TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.

Aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen labores de carácter tóxico, peligroso y /o penoso, y que no sean subsanadas, percibirán un incremento del 20% del salario base.

Será la Jurisdicción competente, la que, en caso de discrepancia, determine cuales son las labores que llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y /o penosidad.

ARTICULO 50º. - FONDO DE ACCION SOCIAL.

Se establece un fondo llamado de “Acción social”, que tendrá los importes siguientes:

Durante 2008, 2009 y 2010: 21500€

Durante 2011: 23000€

Dicho fondo cubrirá las solicitudes de los trabajadores, que deberán tener, al menos, 7 meses de antigüedad en la Empresa, (sin que sea de aplicación a los familiares de los mismos), las cuales deberán ser aprobadas por la Empresa y el Comité, con respecto a los temas que se detallan a continuación:

a). - TRATAMIENTOS ODONTOLOGICOS.

- Empastes: hasta 25 €

- Endodoncias: hasta 77 €
- Fundas: hasta 92 €
- Puentes: hasta 93 €
- Prótesis removibles: hasta 153 €
- Limpieza de boca: hasta 35 €
- Selladores: hasta 21 €
- Dentadura completa: hasta 270 €

b). - TRATAMIENTOS OFTALMOLOGICOS.

Gafas completas: hasta 130 €
 Montura: hasta 50 €
 Cristales: hasta 80 €
 Lentillas : hasta 120 €

Los aparatos ortopédicos y otros tratamientos no recogidos en la relación anterior podrán ser subvencionados en un 60 % de su importe previo estudio de la Comisión.

No obstante lo anterior, se establece un tope máximo por trabajador y año con cargo a este fondo de 540 €.

La empresa se reserva el derecho de realizar las comprobaciones que estime oportunas de los tratamientos para los que se solicite subvención.

La empresa conjuntamente con el Comité gestionará con varias empresas que presten los servicios de oftalmología y odontología en la zona, a fin de conseguir buenos precios y servicios para los trabajadores. La utilización de las empresas que se elijan será vinculante para los trabajadores.

Ayuda al material escolar: Se establece una cantidad de hasta el 50 % del coste de los libros, hasta los 16 años, cantidad que se incluiría en el tope máximo individual para fondo social.

CAPITULO SEPTIMO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 51º. – REGIMEN DISCIPLINARIO

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa, en leves, graves, y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación:

1. Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa, o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave, a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las

alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido; o de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.

- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un DIA y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en

materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falso para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada, por más de tres días en un periodo de treinta días o de mas de seis días en un periodo de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso sexual y/o moral.
- f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
 - j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.
4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves:
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.
5. Procedimiento sancionador:
1. En las faltas graves o muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta

de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes de los trabajadores o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

6. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO OCTAVO

DERECHOS DE LA REPRESENTACION COLECTIVA

ARTICULO 52º. - EL COMITÉ.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

a)- Se establece un crédito de hasta 30 horas al mes para cada uno de los integrantes del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas sindicales se solicitarán, siempre que sea posible con 48 horas de antelación, con el fin de poder garantizar la organización del servicio.

b)- Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, podrán fijar en un tablón de anuncios habilitado por la empresa, comunicaciones de carácter laboral y sindical.

c)- Requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, de la Ordenanza Laboral y de los modelos TC-1, y TC-2 de las cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d)- Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores el doble de horas que le correspondan en el apartado a) de este artículo, por cesión de otros.

e)- Se pondrá a disposición del Comité un local dotado de armario y útiles de oficina en el recinto de la nave.

II

El Comité de la Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 2.1 Recibir información, que le será facilitada, al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción, y evolución probable del empleo en la empresa.
- 2.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos
- 2.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 2.3. deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

III

1. - Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. - Los miembros del Comité de empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 2.1, y 2.2, del apartado primero del capítulo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

IV

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajena a la empresa. Solo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia en los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola, y fechadas en el día de la primera.

Se establece un crédito de horas retribuidas para el personal adscrito al presente convenio de 11 horas anuales para asambleas.

V

Delegados sindicales. El volumen de la plantilla mínima en la empresa para el derecho a la existencia de Delegados Sindicales, será de 175 trabajadores.

ARTICULO 53º. - COMISION PARITARIA.

En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por tres representantes de la empresa y tres del comité de empresa, para la interpretación del texto articulado del convenio.

A las reuniones celebradas por esta comisión podrán asistir, con voz pero sin voto los delegados/as sindicales.

CAPITULO NOVENO

OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 54º.- FINIQUITOS.

Los finiquitos se ajustarán al modelo adjunto al presente convenio, y carecerán de efectos liberatorios si, previa petición del interesado, no estén visados por el comité de Empresa, cuando expresamente lo solicite el trabajador.

Se entiende que el finiquito supone el fin del contrato de trabajo existente entre la empresa y el trabajador, por lo que no tendrán carácter de finiquito aquellas situaciones que producen suspensión de los contratos de trabajo. Entre la recepción del finiquito por el Comité o sindicato representativo en el sector, y su informe no podrán transcurrir más de dos días.

ARTICULO 55º. - NUEVOS CONTRATOS.

La empresa vendrá obligada a entregar a los trabajadores, en el plazo de dos semanas desde su incorporación, copia del parte de alta en la Seguridad Social, así como copia del contrato de trabajo debidamente sellado.

ARTICULO 56º. - COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

La empresa descontará de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deban abonar a su central sindical.

El escrito de solicitud deberá contener:

- Cuantía a descontar
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde hayan de ser abonadas dichas cantidades mensuales.

Asimismo, el trabajador deberá comunicar a la empresa por escrito, su deseo de que cese de efectuársele el descuento.

ARTICULO 57º. – SOLUCION DE CONFLICTOS.

Ambas partes se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos, en todas aquellas discrepancias que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 58º.- REMISIÓN AL PLAN DE IGUALDAD.

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, SEROMAL procederá a la negociación con la representación legal de los trabajadores, de un Plan de Igualdad dirigido a procurar la igualdad de trato y oportunidades en el seno de la empresa.

El Plan de Igualdad afectará al conjunto de los trabajadores de la empresa, sin distinción de áreas de trabajo, y se acordará entre la empresa y la representación que elijan los Comités de Empresa existentes en su seno, debiendo configurarse la representación de las partes y comenzar las negociaciones no mas tarde del próximo 30 de septiembre de 2008.

PERMISOS RETRIBUIDOS

ANEXO N° 1

Causa	Localidad		Justificantes
	Madrid	Otras Comunidades	
a) Matrimonio del trabajador		15 días naturales.	Fotocopia del libro de familia.
b) Nacimiento de un hijo	3 parto grave)	(5 4	Documento acreditativo de la maternidad

c) Enfermedad grave o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, hijos, padres y suegros.	3	4	Documento médico acreditativo.
c) Enfermedad grave o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización de hermanos, abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos.	2	4	Documento médico acreditativo.
d) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y suegros.	4		Documento médico acreditativo.
d) Fallecimiento de hermano	3	4	Documento médico acreditativo.
d) Fallecimiento de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos	2	4	Documento médico acreditativo.
e) Traslado de domicilio	2		Comunicación escrita al Dep. de Personal del nuevo domicilio.
f) Asunto de carácter público o personal, impuesto por la ley		Tiempo indispensable	Documento acreditativo.
g) Primer y segundo examen del carné de conducir.		Tiempo indispensable	Documento justificativo de concurrencia.
h) Realización de exámenes oficiales.		Tiempo indispensable	Documento justificativo de concurrencia.
i) Licencias médicas: especialista		Tiempo indispensable	Documento médico acreditativo.
i) Licencias médicas: médico de cabecera		12 Horas anuales	Documento médico acreditativo.
j) Realización de exámenes prenatales		Tiempo indispensable	Documento médico acreditativo.
k) Visitas médicas con hijos menores de edad o con hijos discapacitados.		12 Horas anuales	Documento médico acreditativo.
l) Matrimonio de hijos, padres o hermanos	1	3	Documento acreditativo de la celebración
m) Nacimiento de nietos	1	4	Documento médico acreditativo.

TABLAS SALARIALES LIMPIEZA
ANEXO N° 2

TABLAS LIMPIEZA 2008										
CATEGORIAS	S.BASE	D/M	COMP.	D/M	PLUS JEF	BRUTO MES	PAGAS EXTRA, (VERAN, NAV. BENEF.)	PAGA EXTRA OCTUBRE	BRUTO AÑO	
JEFE DE SERVICIO	1267,49	mes	1113,82	mes	270,40	2651,81	2381,31	793,77	39759,43	
RESPONSABLE DE ZONA	1057,61		229,85			1287,45	1287,46	429,15	19740,99	
RESPONSABLE DE EQUIPO	31,55	dia	86,90	mes			946,62	315,54	14672,54	
ESPECIALISTA	34,50	dia					1035,02	345,01	16042,80	
PEON CRISTALERO	31,55	dia					946,62	315,54	14672,54	
CONDUCTOR-LIMPIADOR/A	36,30	dia					1088,91	362,97	16878,04	
LIMPIADOR/A(JORNADA COMP.)	31,24	dia					937,18	312,39	14526,28	
EXCEPCIONES A LAS TABLAS										
EDUARDO GALEOTE LOZANO	37,50	dia					1124,91	374,97	17436,15	
JUSTO MOLERO BLANCO	34,55	dia	108,62	mes			1036,51	345,50	16065,89	
JOSE M^a DEL BOSQUE ENCINAR	34,55	dia					1036,51	345,50	16065,89	

TABLAS LIMPIEZA 2009										
CATEGORIAS	S.BASE	D/M	COMP.	D/M	PLUS JEF	BRUTO MES	PAGAS EXTRA, (VERAN, NAV. BENEF.)	PAGA EXTRA OCTUBRE	BRUTO AÑO	
JEFE DE SERVICIO	1299,18	mes	1141,66	mes	277,16	2718,11	2440,84	1627,23	41567,02	
RESPONSABLE DE ZONA	1084,05		235,60			1319,64	1319,65	879,77	20674,40	
RESPONSABLE DE EQUIPO	32,34	dia	89,07	mes			970,28	646,85	15362,78	
ESPECIALISTA	35,36	dia					1060,89	707,26	16797,50	
PEON CRISTALERO	32,34	dia					970,28	646,85	15362,78	
CONDUCTOR-LIMPIADOR/A	37,20	dia					1116,13	744,09	17672,03	
LIMPIADOR/A(JORNADA COMP.)	32,02	dia					960,61	640,41	15209,64	
EXCEPCIONES A LAS TABLAS										
EDUARDO GALEOTE LOZANO	38,43	dia					1153,04	768,69	18256,40	
JUSTO MOLERO BLANCO	35,41	dia	111,34	mes			1062,42	708,28	16821,68	
JOSE M^a DEL BOSQUE ENCINAR	35,41	dia					1062,42	708,28	16821,68	

TABLAS LIMPIEZA 2010										
CATEGORIAS	S.BASE	D/M	COMP.	D/M	PLUS JEF	BRUTO MES	PAGAS EXTRA, (VERAN, NAV. BENEF.)	PAGA EXTRA OCTUBRE	BRUTO AÑO	
JEFE DE SERVICIO	1331,66	mes	1170,21	mes	284,08	2786,06	2501,86	2501,86	43440,15	
RESPONSABLE DE ZONA	1111,16		241,49			1352,63	1352,64	1352,64	21642,14	
RESPONSABLE DE EQUIPO	33,15	dia	91,30	mes			994,54	994,54	16078,36	
ESPECIALISTA	36,25	dia					1087,42	1087,42	17579,91	
PEON CRISTALERO	33,15	dia					994,54	994,54	16078,36	
CONDUCTOR-LIMPIADOR/A	38,13	dia					1144,03	1144,03	18495,18	
LIMPIADOR/A(JORNADA COMP.)	32,82	dia					984,62	984,62	15918,08	
EXCEPCIONES A LAS TABLAS										
EDUARDO GALEOTE LOZANO	39,40	dia					1181,86	1181,86	19106,76	
JUSTO MOLERO BLANCO	36,30	dia	114,12	mes			1088,98	1088,98	17605,22	
JOSE M^a DEL BOSQUE ENCINAR	36,30	dia					1088,98	1088,98	17605,22	