

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las empresas “Sufi” y “Valoriza Facilities” (UTE) “Edificios Moratalaz” (Grupo de Trabajadores Auxiliares de Información) (código número 280100014012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de las empresas “Sufi” y “Valoriza Facilities” (UTE) “Edificios Moratalaz” (Grupo de Trabajadores Auxiliares de Información), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de abril de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SUFI,
VALORIZA FACILITIES UTE EDIFICIOS MORATALAZ PARA LOS AÑOS 2010-2011
PARA LOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN**

Artículo 1*Ámbito personal. Partes que conciertan el Pacto*

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Sufi, Valoriza Facilities UTE Edificios de Moratalaz, la representación legal de los trabajadores, así como por la Federación Regional de Actividades Diversas de CC.OO. de Madrid.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores de esta empresa.

Artículo 2*Ámbito de aplicación*

El presente Convenio será de aplicación a los auxiliares de información de la Empresa Sufi, Valoriza Facilities UTE Edificios de Moratalaz, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3*Vigencia*

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 2.010 hasta el 31 de diciembre de 2.011.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, si bien se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 4*Concurrencia de convenios*

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se estará, en lo no regulado en este Convenio Colectivo, a lo dispuesto en el Convenio Laboral de empleados de Fincas Urbanas para la Comunidad de Madrid.

Artículo 5*Subrogación*

Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

Respecto a los representante legales de los trabajadores, la permanencia mínima en el centro para que proceda la subrogación de éstos a la nueva empresa será de diez meses, salvo que la contrata tuviese una duración inferior, en cuyo caso el tiempo de permanencia en el centro a los efectos de la subrogación será el que se corresponda con la duración de la contrata, o que su mandato fuese inferior a los indicados meses, en cuyo caso el tiempo mínimo será de cuatro meses o superior si su mandato es de mayor duración.

- b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- d) Trabajadores de nuevo ingreso que por necesidades del servicio se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal, con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final del artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Igualmente, la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados de personal o miembros del comité de empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa de hasta el momento prestadora de dicho servicio.

5. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario, hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

6. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de sus vacaciones, así como detalle del número de días de asuntos propios disfrutados por los trabajadores afectados si la subrogación tiene lugar iniciado el año natural.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Artículo 6

Normas generales

- A) Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica serán consideradas y, a efecto de aplicación práctica serán consideradas globalmente.
- B) Derechos adquiridos.- Estos derechos se mantendrán en su carácter individual, ad personam como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- C) Absorción y Compensación.- Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen de las mismas.

Artículo 7*Principio de igualdad*

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Artículo 8*Comisión Mixta Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, que estará compuesta por 1 miembro de cada una de las partes que han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte firmante del Convenio.

Serán sus funciones: la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio. La interpretación del Articulado del presente Convenio.

Deberá reunirse a petición de cualquiera de las dos partes en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que sea requerida su intervención y emitir su informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión objeto del asunto que se le someta, el incumplimiento de los plazos dejará abierta la vía ante los organismos competentes.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 9*Clasificación del personal*

Los empleados se clasifican en:

Auxiliares de Información:

Sus funciones serán:

- Informar, con carácter general, al público o usuarios que lo soliciten. La información será la referida a los servicios y/o actividades que se desarrollen en el edificio/centro en el que se preste este servicio auxiliar.
- Orientar al público en el acceso al edificio.
- Abrir y cerrar las puertas de entrada al edificio/centro, llevando a cabo los planes de apertura/cierre del edificio adecuados a los horarios del mismo, y organización de las llaves.
- Velar porque las instalaciones queden en el estado adecuado en los horarios de cierre, inspeccionando diariamente el edificio/centro e instalaciones, una vez vacíos de personal, desconectando las instalaciones eléctricas que sean necesarias.
- Preparar las instalaciones para el acceso y uso en los horarios de apertura.
- Encender y apagar los sistemas de climatización e instalaciones eléctricas, manteniéndose la temperatura idónea, siguiendo siempre criterios de ahorro energético.
- Detectar pequeñas deficiencias que puedan aparecer en el edificio (sistemas eléctricos, goteras, etc.) comunicándolo a responsable.
- Vigilar la entrada al edificio/centro.
- Recepción de la paquetería y del correo, así como su distribución interna y externa. La distribución externa comprende las labores de mensajería entre órganos administrativos y las dependencias municipales.
- Manejar aparatos reprográficos, informáticos y cualquier otro necesario para el desarrollo de sus funciones.
- Recoger y colocar los contenedores de residuos en el interior de los recintos.

Todas aquellas necesarias para el funcionamiento correcto del Centro de Trabajo, de acuerdo a las necesidades del cliente.

Artículo 10*Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Todo el personal, prestará servicios con un horario de trabajo comprendido de lunes a viernes.

Artículo 11*Horas extraordinarias*

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con los Comités de Empresa o delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Artículo 12*Plus nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada

Artículo 13*Vacaciones*

Los empleados tendrán unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos no sustituibles por compensación económica, que serán disfrutados preferentemente en verano y de mutuo acuerdo entre las partes.

En ningún caso, las vacaciones podrán comenzar en festivo, domingo o día de descanso.

Las vacaciones se disfrutarán siempre, dentro de los meses de julio a septiembre.

El período de disfrute de vacaciones será comunicado con una antelación mínima de dos meses.

La Empresa y el trabajador podrán pactar de mutuo acuerdo el disfrute de las vacaciones fuera del período vacacional establecido.

Este período de vacaciones se computará por año natural.

Todo trabajador con menos de un año al servicio de la empresa disfrutará la parte proporcional de vacaciones en relación con la fecha de ingreso y el 31 de diciembre. En estos casos no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero en cuanto al disfrute preferente en verano, así como la comunicación previa de dos meses, debiendo comunicar la propiedad con quince días de antelación la fecha de su disfrute.

Artículo 14*Maternidad, cuidado de menores y lactancia*

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad de Oportunidades:

1. 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, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, 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 periodo 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 esta situación de excedencia, por cuidado de familiares, 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.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también para las parejas de hecho.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Artículo 15

Excedencia

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.

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.

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.

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.

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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 16

Licencias y permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. En los casos de muerte del cónyuge, ascendiente o descendiente consanguíneos o afines hasta segundo grado y hermanos; por enfermedad grave del cónyuge, padres por consanguinidad o afinidad, hijos, o alumbramiento de la esposa o hija disfrutarán de tres días de licencia, sin que puedan exceder de más de diez días al año. En casos de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid se ampliaría en un día más.

A los efectos previstos en el apartado anterior, tendrá la misma equiparación que la figura del cónyuge la persona que hubiera venido conviviendo con el trabajador de forma permanente en análoga relación de afectividad al cónyuge.

2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. En caso de matrimonio, dieciséis días naturales, que no se podrán diferir, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, en su caso, por mutuo acuerdo.

4. En los casos en que hayan de cumplirse deberes inexcusables de carácter público o sindical, por el tiempo indispensable y siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

5. Un día por traslado de domicilio.

6. Cuando la persona empleada sea mujer, en caso de alumbramiento tendrá derecho a los descansos que establecen las vigentes Leyes Laborales.

7. Un día en caso de matrimonio de hijos o hijas.

8. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica ante los servicios de la Seguridad Social o entidad que tengan encomendada la asistencia sanitaria, debiendo justificar su ausencia mediante el correspondiente volante.

9. El tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, justificando la ausencia.

10. Los trabajadores, a tiempo completo y jornada de mañana y tarde, descansarán la jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

11. Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:

Año 2010: Un día de asuntos propios.

Los trabajadores con contrato inferior a un año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato, ya sea en tiempo o dinero.

Artículo 17

Antigüedad

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en dos trienios al 4 % sobre el salario base.

Artículo 18

Devengo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de inicio de devengo de la antigüedad será la del 1 de enero de 2010.

Artículo 19

Pagas extraordinarias

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al sueldo base y el plus transporte, así como la antigüedad de cada trabajador.

El pago de las mismas, se llevará a cabo:

- La de verano, el 30 de junio.
- La de Navidad, el 22 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateándose su importe en razón al tiempo de servicios.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Artículo 20

Estructura salarial

Salario base

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a la categoría profesional descrita en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso, incluidas las vacaciones, legalmente establecidas.

La cuantía del salario base, aparece reflejado en la tabla anexa.

Plus transporte

Este plus, se abonará en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento de los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo. Se abonará mensualmente y, por el importe que se recoge en la tabla anexa, para las diferentes categorías y, por catorce pagas.

Este plus, desaparecerá en el año 2.011, pasando a formar parte del salario base a partir del mes de enero del citado año.

Artículo 21

Día y lugar de pago

Como norma general, el pago de salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes. La empresa efectuará la entrega de la nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo durante su jornada laboral.

Artículo 22

Anticipos

Son los que puede solicitar el trabajador, una única vez al mes, y cuya cuantía no podrá ser superior al 50% de su salario mensual. No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se tenga liquidado el anterior.

El trabajador deberá solicitarlo, como máximo, antes del día 10 del mes correspondiente.

Artículo 23*Seguro de accidentes*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive fallecimiento por accidente laboral, gran invalidez por accidente laboral, incapacidad permanente absoluta por accidente laboral e incapacidad permanente total por accidente laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, durante la vigencia del presente convenio en concepto de indemnización 12.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

Artículo 24*Prestación complementaria por IT*

- a) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento en metálico hasta completar el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo del mes anterior a la fecha de la baja, en caso de que el resultado fuese inferior a las normas establecidas para el abono de salarios a tal efecto prevalecerían las más beneficiosas para el trabajador.
- b) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que requiera hospitalización, percibirá un complemento salarial hasta completar el 100 por 100 del salario total del convenio.
- c) En los demás casos de baja por incapacidad temporal, que no correspondan a los apartados a) y b) se abonarán de acuerdo con los siguientes porcentajes:
 - Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 del salario total del convenio.
 - Del día 4 al 20, el 80 por 100 del salario total del convenio.
 - Del día 21 al 60, el 100 por 100 del salario total del convenio
 - Del día 61 en adelante, de conformidad con lo dispuesto en la normativa general de la Seguridad Social.

Artículo 25*Embarazo, lactancia y maternidad*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a

partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Reducción de jornada por cuidado de menores

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 26

Revisión médica

Todo el personal de plantilla tendrá un reconocimiento médico voluntario anual de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral.

Los datos obtenidos de dicha revisión serán estrictamente confidenciales.

Artículo 27

Jubilación

27.1. Jubilación a los 65 años:

Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente.

27.2. Jubilación a los 64 años:

De conformidad con el R. D. 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado R.D., a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

27.3. Jubilación parcial anticipada:

Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente.

Artículo 28*Garantías sindicales*

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 29*Cuotas sindicales*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe de transferir. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Artículo 30*Incremento salarial*

Año 2010: IPC Real del año 2010.

Provisionalmente, se realizará una subida del 1%, revisable al IPC real una vez se conozca éste.

En el caso de que el IPC real fuera inferior al 1% subido a cuenta, se procederá a detraer de la nómina de los trabajadores la diferencia, tan pronto se conozca la misma.

Año 2011: IPC Real.

Provisionalmente, se realizará una subida del 1%, revisable al IPC real una vez se conozca éste.

En el caso de que el IPC real fuera inferior al 1% subido a cuenta, se procederá a detraer de la nómina de los trabajadores la diferencia, tan pronto se conozca la misma.

Artículo 31*Género neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera

La Empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el pasado 24 de marzo de 2.007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de las condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

Tabla provisional año 2010 (subida a cuenta del 1%)

	Salario base	Plus transporte	Total anual
Auxiliar de información	627,41	49,92	9.482,71

(03/36.518/11)