

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 44** *RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Gardiasist Servicios, Sociedad Limitada” (código número 28101082012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gardiasist Servicios, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 31 de enero de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**“GARDIASIST SERVICIOS, SOCIEDAD LIMITADA”, CONVENIO
COLECTIVO DE EMPRESA****Capítulo I***Normas de configuración del convenio*

Artículo 1. *Partes firmantes.*—El contenido del presente convenio colectivo laboral ha sido pactado por la Dirección de la empresa “Gardiasist Servicios, Sociedad Limitada” y la representación legal de los trabajadores (delegado de personal) de la misma. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional.*—Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa “Gardiasist Servicios, Sociedad Limitada” sin exclusiones.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio colectivo afectará al centro o centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener en el futuro en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito de aplicación personal.*—Afectará este convenio a todos los trabajadores de la empresa en el momento de su entrada en vigor y a los/las que se contraten durante la vigencia del mismo, siempre que se hallen incluidos en el ámbito territorial determinado en el artículo 3 del presente convenio.

Art. 5. *Ámbito de aplicación temporal.*—Este convenio se pacta con una duración temporal de cuatro años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2014 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2018.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

En caso de que el convenio no sea denunciado mediante comunicación por escrito a la otra parte, así como a la autoridad laboral, este se prorrogará tácitamente año a año.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

Art. 7. *Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral.*—Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de colaboración y buenas relaciones laborales, están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria compuesta por un representante de los trabajadores y otra en representación de la empresa, con el fin de analizar y dirimir las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación del contenido del presente convenio, sin perjuicio de las acciones legales que las leyes y demás disposiciones les otorguen.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar el convenio.
2. Impulsar y desarrollar la innovación en los métodos de trabajo para la mejora del servicio y la actividad de la empresa.
3. Todas aquellas otras que la legislación vigente les atribuya.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 72 horas a instancia de alguna de las partes que la integran.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación 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 la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la jurisdicción competente declarase la nulidad de alguno de los artículos de este convenio quedarán estos sin efecto subsistiendo el resto de su articulado, entrando en vigor en las fechas en el mismo previstas y quedando las partes emplazadas para la negociación y nueva redacción de los artículos declarados nulos.

Capítulo II

Jornada, descanso y vacaciones

Art. 9. *Jornada*.—1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en seis días de trabajo, de lunes a sábado y un día y medio de descanso. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

Para los trabajadores que efectúan sus servicios en jornada nocturna la jornada será de treinta y siete horas semanales efectivas, siéndoles de aplicación los mismos criterios del párrafo anterior.

La equivalencia en cómputo anual de las jornadas completas con régimen de seis días de trabajo y un día y medio de descanso a la semana será de 1.739 horas y 1.650 horas, dependiendo de que se trate de jornada diurna o nocturna.

2. La jornada de trabajo podrá realizarse en forma partida en un máximo de tres fracciones de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial. Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

3. Todos los trabajadores disfrutarán de un día de descanso, referido, bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. En el caso de que un trabajador trabaje en más de una empresa, el disfrute de este descanso tendrá lugar en uno solo de estos días, concentrándolo en aquel en el que el trabajador preste mayor jornada. Con carácter general y a salvo de lo establecido antes, el disfrute del día de descanso se realizará preferentemente por mitades de la plantilla del centro cada uno de los días mencionados. No obstante, cuando en el centro trabaje un solo trabajador este tendrá derecho a media jornada de descanso cada uno de los días citados.

Art. 10. *Vacaciones*.—El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 24 de este convenio, 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 al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

El período de disfrute será en los meses de julio y agosto, sin perjuicio de que el empresario y el trabajador puedan acordar otra fecha fuera del período citado. Se respetarán, en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones en turnos organizados sucesiva o rotativamente.
- b) Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.
- e) Cuando se trabaje en más de una empresa, el período vacacional vendrá fijado por el de la empresa en la que el trabajador tenga mayor jornada, quedando el resto de las empresas obligadas a conceder las vacaciones en ese mismo período vacacio-

nal. Lo anterior regirá salvo en el caso de las empresas que tengan establecido un período de cierre o de cesación de la actividad por motivos vacacionales.

La situación de baja en incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común, de duración superior a once días acaecida durante el disfrute del período vacacional, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, de duración superior a once días, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional y que se mantenga llegado este, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordada entre la dirección de la empresa y el trabajador. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar las citadas causas de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan dichas vacaciones.

Capítulo III

Régimen económico

Art. 11. *Pago de haberes.*—El pago de haberes se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.

La liquidación y el pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite el trabajador al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Art. 12. *Salario.*—1. Salario base: El salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como Anexo.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios del 1 por 100 del salario base en la tabla salarial anexa.

3. Plus de convenio: La empresa abonará un plus de convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figura en la tabla salarial anexa.

Si se realizara jornada inferior a la completa, el plus de convenio se percibirá a prorrata.

4. Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa o proporcional, en otro caso, que será de 18,58 euros.

5. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 85 por 100 de la jornada del trabajador se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

La modificación de las retribuciones pactadas en el presente convenio deberá hacerse por acuerdo entre las partes legitimadas para la negociación del mismo, no operando en ningún caso su actualización automática en función del IPC, sin perjuicio de la actualización salarial que legalmente proceda para el salario mínimo interprofesional de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas “de verano o julio”, “Navidad” y “beneficios”, en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y plus de convenio.

Se establece como fechas límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Gratificación de verano: 10 de julio. No obstante, para los trabajadores que tengan fijado su período vacacional para el mes de julio, dicha fecha límite será la del 1 de julio.
- Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.



- c) Gratificación de beneficios: 30 de marzo del año siguiente, excepto en aquellas empresas que vinieran prorrateando su pago a lo largo de todo el año y aquellas que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

1. Gratificación de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
3. Gratificación de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

DISPOSICIÓN FINAL

Legislación supletoria.—En lo no regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la demás legislación laboral vigente.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		RETRIBUCIÓN
	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Anual/euros
GRUPO 1					
DIRECTIVOS Y TÉCNICOS					
Director	1.243,61		183,62		21.408,45
Jefe de Departamento	1.164,71		180,06		20.171,55
Titulado Grado Superior	1.003,64		173,05		17.650,35
Titulado Grado Medio	952,33		170,83		19.847,40
GRUPO 2					
ADMINISTRATIVOS					
Jefe Administrativo	1.005,14		173,12		17.673,90
Cajero	916,04		169,24		16.279,20
Oficial de primera administrativo	888,62		168,05		15.850,05
Oficial de segunda administrativo	837,22		165,76		15.044,70
Auxiliar administrativo	785,79		163,55		14.240,10
Aspirante administrativo	600,08		155,45		11.332,95
Telefonista	770,44		162,87		13.999,65
Cobrador	770,44		162,87		13.999,65
GRUPO 3					
MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado General	1.003,64		173,05		17.650,35
Supervisor o encargado de zona	955,61		170,95		16.898,40
Supervisor o encargado de sector	916,04		169,24		16.279,20
Encargado de grupo o edificio		21,21		1,50	10.333,05
Responsable de equipo		21,21		1,50	10.333,05
GRUPO 4					
SUBALTERNOS					
Ordenanza	728,50		161,05		13.343,25
Almacenero	728,50		161,05		13.343,25
Listero	728,50		161,05		13.343,25
Vigilantes	728,50		161,05		13.343,25
Botones	645,30		151,65		9.968,40
GRUPO 5					
PERSONAL OBRERO					
Especialista		21,21		0,9	10.060,05
Peón especialista o Cristalero especializado		21,21		0,50	9.878,05
Conductor-Limpiador		21,21		0,90	10.060,05
Limpiador/a		21,21		0,50	9.878,05
GRUPO 6					
OFICIOS VARIOS					
Oficial		21,21		0,33	9.800,70
Ayudante		21,21		0,33	9.800,70
Peón		21,21		0,33	9.800,70

(03/15.265/15)

