

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 107** *Resolución de 11 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid, S.L. –SIFU Madrid–, para sus centros de trabajo de la Comunidad de Madrid y de la provincia de Ciudad Real (código de convenio núm. 90102272012015), que fue suscrito, con fecha 22 de abril de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid (SIFU Madrid) y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid y la provincia de Ciudad Real.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2015 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de un mes de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 6. *Principio de Igualdad.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Carta Magna y 17.1 del ET, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan para SIFU Madrid.

Artículo 7. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Informe, con carácter obligatorio y previo, en todas las materias de conflicto colectivo en relación con el presente convenio.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.
- f) Y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

Estará compuesta por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras e igual número por parte de la empresa.

El presidente tendrá carácter de moderador y será elegido de común acuerdo entre la representación de la empresa y los trabajadores. A él le corresponderá presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano. El secretario será designado por los reunidos para cada sesión.

La Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales apartar de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la Empresa, sitas en Madrid (calle López Silva, 8). Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, tres de los miembros de la representación de la empresa y tres de los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados.

5. La Comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste 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 la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél 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.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo.

Artículo 9. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho:

1. A que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.
2. A la formación profesional en el trabajo.
3. A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.
4. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad.
5. A la consideración debida por parte de sus superiores.
6. A la percepción puntual de la remuneración pactada.
7. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 10. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones 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 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.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 11. *Clasificación y grupos profesionales.*

1. Clasificación del personal según su permanencia.

La empresa podrá acudir a la celebración de los contratos laborales que en cada momento permita la legislación vigente. La permanencia en plantilla vendrá pues en función del contrato laboral que en cada caso concreto se acuerde.

Todo contrato laboral deberá constar por escrito, en caso contrario se presume indefinido y a jornada completa.

Cuando el contrato se celebrara en prácticas la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 65 % de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 75 %.

2. Clasificación según sus funciones.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. No obstante, las partes acuerdan que los trabajadores que prestan sus servicios se encuadran en seis grupos profesionales, definidos por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo 1. Dirección. Criterios generales: Los trabajadores o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Grupo 2. Mandos y técnicos. Criterios generales: Los trabajadores o funciones de este nivel consisten en supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores. El personal encuadrado en este grupo coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo, asumiendo las tareas de interlocución que le sean encomendadas. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

Grupo 3. Coordinador y especialistas de 1.º nivel. Criterios generales: Los trabajos de este nivel consisten en supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Pudiendo realizar tareas cualificadas bajo la supervisión de sus superiores, con cierto grado de autonomía y con contenido de relaciones humanas.

Grupo 4. Especialistas de 2.º nivel. Criterios generales: Este personal realizará tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior. Pudiendo realizar, entre otras, labores de preparación, selección, movimiento y colocación de artículos, paquetes y mercancías así como la verificación de pedidos.

Grupo 5. Profesionales. Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Requieren un alto grado de supervisión directa y sistemática. A título ilustrativo cristalero, jardinero, conductor.

Grupo 6. Auxiliares. Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas auxiliares sencillas y complementarias de las desarrolladas por los anteriores grupos, que requieren únicamente esfuerzo físico, en procesos no

automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática. Sus trabajos no requieren iniciativa, se ejecutan en todo momento según las instrucciones claramente establecidas. A título ilustrativo, limpiador, auxiliar de jardinero, auxiliar de servicios, peón, etc.

CAPÍTULO III

Jornada y lugar de trabajo

Artículo 12. *Jornada, descanso semanal, vacaciones y licencias.*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente, y en concreto será de 1826 horas de trabajo efectivo. Las partes pactan expresamente la posibilidad de acordar la distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respeto en cualquier caso a los límites en el artículo 34 ET.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa. Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

En caso de que los trabajadores que estén en activo en la empresa tengan una jornada inferior, conservarán dicha jornada como derecho adquirido mientras dure la vigencia del presente Convenio Colectivo.

1. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable, según necesidades del servicio, por periodos de 14 días, de día y medio interrumpido, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes o del domingo.

De contratarse algún menor de 18 años se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Vacaciones.

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, se han de disfrutar durante el año natural del devengo y entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será por año completo de trabajo, de 30 días naturales pudiéndose distribuir en hasta dos periodos de 15 días; las fechas de disfrute del primer periodo serán elegidas por el trabajador y las del segundo, por la empresa. No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el periodo vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca.

En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

3. Licencias.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento del hijo o por fallecimiento, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario,

de parientes de segundo grado de consanguineidad o afinidad. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento efectivo el plazo es de 4 días.

- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio de sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.
- El disfrute de dos días por asuntos propios. Su disfrute será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo descritos, por el trabajador con un preaviso escrito con 15 días de antelación a la empresa para su valoración de esta. Requisitos:

- Los días no podrán disfrutarse de forma seguida ni acumularse a las vacaciones.
- Solo podrá hacerse uso de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:

Hasta 6 trabajadores. Un trabajador.

De 7 a 15: 2 trabajadores.

De 16 a 20 trabajadores. 3 trabajadores.

De 21 a 30 trabajadores: 4 trabajadores.

De 31 a 40 trabajadores: 5 trabajadores.

De 41 a 50 trabajadores: 6 trabajadores.

Más de 50 trabajadores. El 15 % de la plantilla.

- En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

Artículo 13. *Horas extraordinarias, complementarias y lugar de trabajo.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. Las partes podrán pactar en cada momento optar entre retribuir las horas o compensarlas con el descanso equivalente al precio de la hora extraordinaria.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará por un importe al menos igual o superior al valor de la hora ordinaria.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias con carácter general las siguientes:

- Las necesarias por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de actuaciones urgentes.
- Las derivadas de cambios de turno.
- Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto a las horas extras derivadas por fuerza mayor se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En cuanto a las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial se pacta el % máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es el 30 % anual. Su distribución ha de respetar en todo caso lo establecido en el artículo 12.5 del ET y lo establecido en los artículos 34, apartados 3 y 4, artículo 36.1 y 37.1 del ET.

Lugar de trabajo: La empresa podrá modificar el centro de trabajo al trabajador, con un preaviso de 48 horas, siempre y cuando el cambio de centro de trabajo no implique un cambio de domicilio al trabajador, y esté comunicado el acceso con transporte público.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 14. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el Salario Base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las tablas económicas o salariales que se fijan serán las que se expresan en el anexo número 1 del presente Convenio colectivo; la cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parciales se aplicará la parte proporcional.

La vigencia de las tablas indicadas en el anexo número 1 alcanzan desde el 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015. Para el año 2016, se incrementarán en el IPC del 2015, mas 1 %. En el supuesto que este fuese negativo, las cantidades indicadas en las tablas salariales se verán incrementadas en un 0,5 %.

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el justificante que acredite las cantidades recibidas en concepto de nómina. A tal fin, podrá, si lo estima oportuno, remitir dicho justificante de nómina a través de correo ordinario, o si a ello, eventualmente, hubiere lugar, a través de la utilización de las nuevas tecnologías.

Artículo 15. *Complementos salariales.*

Complemento personal no absorbible: Será el complemento personal que perciba cada trabajador que prestará servicios en la empresa, antes de la entrada en vigor del Convenio, y tiene por objeto que todos los trabajadores perciban idénticas retribuciones a la entrada en vigor del Convenio con respecto a las que venían percibiendo.

Plus de disponibilidad: Dadas las especiales características del servicio a prestar y teniendo en cuenta la transcendencia que la presencia de los trabajadores en su puesto de trabajo tiene para su eficacia, se establece la posibilidad de percibir un plus de disponibilidad que premiará la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios en domingos y/o festivos y para la prolongación voluntaria de su jornada más allá de los límites establecidos en el cuadrante de trabajo (aunque con sujeción a los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores) y con arreglo a las normas siguientes:

Por la primera ausencia en domingo o festivo o no prolongación de la jornada habitual en los casos en que sea requerida la presencia del trabajador, se percibirá: el 75 % del importe mensual del plus.

Por la segunda ausencia en domingo o festivo o no prolongación de la jornada habitual, en un periodo de un mes, se percibirá el 50 % del importe mensual del plus.

Por la tercera o sucesivas ausencias o no prolongaciones de jornada habitual en un periodo de un mes no se percibirá cantidad alguna por este concepto del importe mensual del plus.

El plus de disponibilidad se percibirá distribuido en 11 mensualidades, salvo que no haya lugar a su cobro en función de las condiciones de devengo establecidas anteriormente. El Plus de disponibilidad será de una retribución equivalente al 10 % del salario base. Para jornadas parciales se aplicará la parte proporcional.

Complementos de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de

cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. El valor de hora en trabajo nocturno será el valor de la hora ordinaria incrementada en un 25 %.

Complementos de Nochebuena y Nochevieja: Percibirá un plus de 70 euros brutos todo el personal que prese servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

Entre las 24.00 horas del 24 de diciembre y las 08.00 del día 25 de diciembre.

Entre las 24.00 horas del día 31 de diciembre y las 08.00 horas del día 1 de enero.

Aquellos trabajadores que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquéllas.

Complementos de vencimiento superior al mes: Se establecen dos pagas de similar importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: Se abonará entre el 1 de julio y el y antes del día 25 de dicho mes. Los conceptos a abonar son los siguientes: 30 días de salario base y antigüedad en el supuesto que se perciba como derecho ad personam.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del día 25 del mismo y los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de julio. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las pagas se podrán abonar prorrateadas mes a mes, en caso de que así lo dispusiera la empresa con acuerdo con los respectivos Comités de Empresa.

CAPÍTULO V

Prevención de riesgos laborales y responsabilidad social corporativa

Artículo 16. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en Convenio colectivo estatal de centros de atención a personas con discapacidad. Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Política de igualdad. Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política

salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- A. Contratación y despido.
- B. Formación.
- C. Promoción.
- D. Reciclaje.
- E. Política salarial.
- F. Descripción de puestos de trabajo.
- G. Perfiles de empleados.
- H. Evaluación del desempeño.
- I. Vacaciones y permisos.
- J. Conciliación vida laboral, familiar.
- K. Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa. Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente. De este modo se elaborará y aplicará un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Política frente al acoso y/o mobbing. En la convicción de que los valores de SIFU Madrid están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo. A tal efecto, SIFU Madrid considera:

- 1.º Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- 2.º Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- 3.º Que toda la plantilla de SIFU Madrid debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- 4.º Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

5.º Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable. SIFU Madrid declara:

1. Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
2. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
3. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce. SIFU Madrid insta: (i) A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo. (ii) A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable. SIFU Madrid se compromete a (i) Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira (ii) Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo (iii) Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten (iv) Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.

A) Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Dirección RRHH de SIFU Madrid. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

B) Actuaciones preliminares y mediación:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:
 - Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
 - Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
 - Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.
2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor). Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del procedimiento. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción. A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación. Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante. En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo. Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen. Igualmente ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones. En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes.

El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta. El equipo instructor redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal. Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

C) Intervención formal:

1. Inicio: La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. Actuaciones: El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual: recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación o informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del

procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras esté presente durante la entrevista.

– Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

– Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

– La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. Resolución: Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de cinco días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar. Violencia de género: Permisos especiales. Se estará a lo dispuesto en la legislación regulada al efecto vigente en cada momento, así como a lo dispuesto en el artículo 30 del presente

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 17. *No discriminación.*

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 18. *Electores elegibles.*

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 19. *Garantías.*

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 20. *Derechos.*

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 21. *Reunión.*

Se garantizará el derecho que los trabajadores y trabajadoras del centro tienen a reunirse siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Disposición adicional primera.

Que el presente Convenio colectivo ha sido suscrito por parte de la empresa y por los miembros que constituyen el Comité de Empresa de Ciudad Real y Madrid.

ANEXO 1

Tablas salariales

Grupos	Salario base – Euros	Total anual – Euros
I	1.800	25.200
II	1.200	16.800
III	1.000	14.000
IV	800	11.200
V	700	9.800
VI	650	9.100