CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ISS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y CONTROL DE ACCESOS, S.L.

UGT
FeSMC

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcugt.cat

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum FeSMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta 08001 Barcelona Tel. 93 304 68 06/03 Fax 93 304 68 81 fesmc.ugt@catalunya.ugt.org	Assessoria laboral de la FeSMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta 08001 Barcelona Tel. 93 304 68 06/03 Fax 93 304 68 81 asesores.fesmc@catalunya.ugt.org

ÍNDICE

CAPÍTULO I. Cláusulas de configuración 5
Artículo 1. Ámbito personal y funcional 5
Artículo 2. Ámbito territorial 5
Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga 5
Artículo 4. Normativa supletoria. 6
CAPÍTULO II. Cláusulas de administración y aplicación del convenio. 6
Artículo 5. Comisión paritaria 6
Artículo 6. Condición «ad personam», redistribución, compensación y absorción. 7
Artículo 7. Vinculación a la totalidad 7
CAPÍTULO III. Organización del trabajo, poderes del empresario y derechos fundamentales 7
Artículo 8. Titularidad empresarial del poder de dirección 7
Artículo 9. Poder de dirección y nuevas tecnologías 8
Artículo 10. Ordenadores y correos electrónicos 8
Artículo 11. Declaración general sobre igualdad y no discriminación. 8
Artículo 12. Acoso laboral, sexual o por razón de sexo 9
CAPÍTULO IV. Contratación 9
Artículo 13. Procedimiento de contratación 9
Artículo 14. Período de prueba 9
Artículo 15. Cese voluntario del trabajador; preaviso 9
Artículo 16. Abono de liquidación final 9
CAPÍTULO V. Clasificación, movilidad funcional y geográfica. 10
Artículo 17. Estructura profesional 10
Artículo 18. Movilidad funcional 12
Artículo 19. Polivalencia funcional y lugar de trabajo. 12
CAPÍTULO VI. *Jornada*. ***..... 12***
Artículo 20. Jornada ordinaria de trabajo. 12
CAPÍTULO VII. Festivos, permisos y vacaciones. 13
Artículo 21. Trabajos en días festivos 13
Artículo 22. Descanso semanal, fiestas y permisos 13
Artículo 23. Vacaciones anuales 14
CAPÍTULO VIII. Ordenación del salario y de la retribución.. 14
Artículo 24. Régimen retributivo 14
Artículo 25. Incremento salarial pactado 14
CAPÍTULO IX. Poder disciplinario.. 15
Artículo 26. Incremento salarial pactado 15
CAPÍTULO X. Uniformidad laboral.. 18
Artículo 27. Vestuario 18

CAPÍTULO XI. Plan de igualdad y contribución a la fundación Una Sonrisa Más. 18
Artículo 28. Plan de Igualdad de la empresa.....18
Artículo 29. *Aportación voluntaria de los trabajadores a la fundación Una Sonrisa Más* 21
CAPÍTULO XII. Derechos sindicales y procedimientos extrajudiciales de solución de discrepancias y conflictos..... 22
Artículo 30. Derechos sindicales y sociales.....22
Artículo 31. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del art. 41.6 del estatuto de los trabajadores.....22
Artículo 32. Adhesión y sometimiento para solventar discrepancias tras plazo máximo de negociación. Adhesión al ASEC IV 23
TABLAS SALARIALES 23
ANEXO I. Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima.....24
Introducción.....24
Primer bloque. Acción preventiva 26
Segundo bloque. Ayuda a la víctima 26

CAPÍTULO I. Cláusulas de configuración

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo y empleo de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa ISS Servicios de información y control de accesos S.L. cualquiera que fuera su categoría profesional y se dediquen a las actividades propias del objeto social de la empresa como son celaduría, conserjería, atención e información a terceros, servicios de control de accesos en cualquier tipo de instalación, oficina, nave industrial, zona de parking o acceso limitado y controlado, así como cualquier otro servicio relacionado con la actividad o servicio auxiliar que pudiera producirse por necesidades de un tercero denominado empresa principal, comitente ó cliente siempre y cuando esa actividad o servicio no tenga encaje en algún convenio de carácter supraempresarial.

A modo enunciativo y sin que la enumeración siguiente pueda considerarse cerrada o excluyente se señala como actividades incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, entre otras, las siguientes:
– Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por porteros, conserjes y personal análogo.
– El control de accesos y tránsitos en zonas privadas o en lugares de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.
– Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, comprobación documentos de identidad, en cualquier clase de edificios, inmuebles o zonas de estacionamiento privado.
En el caso que entrara en vigor un convenio colectivo sectorial de ámbito superior al de esta empresa que regule el mismo ámbito personal y funcional, bien sea en parte ó bien sea en todo el territorio del estado español, produciéndose de esta manera una concurrencia entre ambas normas, el presente texto se adecuará al nuevo convenio sectorial en el territorio afectado, manteniendo los trabajadores afectados todas las condiciones que mediante este convenio de empresa hubieran sido mejoradas respecto al nuevo, fijando de esta manera una concurrencia no conflictiva.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español dónde la empresa ISS Servicios de información y control de accesos, S.L. tenga centros de trabajo, centros de actividad ó lugares de trabajo en la actualidad y en un futuro.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de junio de 2011 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2013. El convenio deberá denunciarse con el preaviso de un mes.

Artículo 4. Normativa supletoria.

Todas las materias sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán de manera suplementaria por el texto refundido del estatuto de los trabajadores vigente y las demás normativa aplicable en el ámbito de las relaciones laborales.

CAPÍTULO II. Cláusulas de administración y aplicación del convenio.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria con las siguientes funciones a fin de dotar a la presente negociación colectiva de una mayor gestión del convenio:
a) Renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que pudieran surgir durante su vigencia: para ello es preceptivo convocar a las partes legitimadas y firmantes del presente, para negociar un convenio colectivo de eficacia general, cumpliendo los requisitos de legitimación inicial, plena y decisoria que contempla la ley. A su vez el posible acuerdo de modificación deberá cumplir el procedimiento y la tramitación administrativa para el convenio estatutario. El plazo para la ejecución de este punto, quedará fijado previamente y de mutuo acuerdo en atención al calado e importancia de la materia o materias a reformar, sin que pueda superar el plazo de tres meses desde el inicio de la negociación, quedando sometidas en caso de desacuerdo las partes, al arbitraje obligatorio recogido en el ASEC IV que por adhesión expresa es de aplicación.
b) Aplicación e Interpretación de la totalidad de los artículos del convenio: En caso de existir conflicto sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales.
El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito por burofax por parte de cualquiera de sus miembros al resto de los mismos, en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe en el seno de la comisión paritaria.
Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los cinco días hábiles siguientes para la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la reunión.
En caso que el informe recoja el acuerdo de las dos partes de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.
En caso de desacuerdo en el seno de esta comisión paritaria o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará expedita la vía judicial.
La comisión paritaria estará constituida por dos miembros de la representación social y dos de la representación empresarial. Para que los acuerdos sean válidos, ambas partes deberán estar de acuerdo en los términos de la resolución, necesitando la parte social la conformidad de ambos componentes.
Para que la comisión paritaria se reúna válidamente, deberán asistir a la reunión todos los miembros de cada una de las partes.
Se fija como domicilio a efectos de desarrollo de reuniones en la calle María Tubau, n.º 3 de 28050 Madrid.

Las discrepancias que puedan existir en el seno de la comisión paritaria quedarán sometidos al sistema de solución de controversias laborales que por acuerdo interprofesional estatal sectorial o intersectorial se establezca.
c) Respecto a la resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas del artículo 41.6 del estatuto de los trabajadores, se aplicará lo recogido en el artículo 31 de este convenio colectivo.

Artículo 6. Condición «ad personam», redistribución, compensación y absorción.

Como regla general operará el mecanismo neutralizador de compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.
No obstante lo anterior, todas las condiciones económicas que vinieran percibiendo los trabajadores de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y que sean superiores a las establecidas en el mismo, serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la cantidad que supere las condiciones económicas de este convenio como complemento personal (ad personam), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales. A este colectivo indicado no se le aplicará este mecanismo en caso alguno, siendo revisado su salario en los términos que se recogen en el presente texto y sólo en la parte de salario recogido en las tablas salariales del mismo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

CAPÍTULO III. Organización del trabajo, poderes del empresario y derechos fundamentales.

Artículo 8. Titularidad empresarial del poder de dirección.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.
La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades:
1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
2. La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
4. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores y respetando los lazos y formalidades establecidos en el citado precepto.
6. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, con respeto en todo caso a la categoría profesional del trabajador afectado.
7. La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.
8. La asignación, si procede a juicio de la empresa, del medio de transporte que en su caso de precise para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
9. La asignación de equipos de protección.
10. En general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

Artículo 9. Poder de dirección y nuevas tecnologías.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 10. Ordenadores y correos electrónicos.

La empresa impartirá formación y entregará reglas de cumplimiento para todo el personal que desempeñe todas o parte de sus funciones con material informático.
En caso de ser necesario, la empresa realizará una auditoria en los sistemas informáticos dotados por la misma para el servicio que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 11. Declaración general sobre igualdad y no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa se compromete a gestionar de manera adecuada y beneficiosa la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de la misma, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esa diversidad.

Artículo 12. Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Las partes firmantes aceptan y se adhieren al protocolo de buenas prácticas en vigor y firmado por las federaciones estatales de ambos sindicatos y la empresa del grupo mercantil ISS, ISS Facility services S.A, con el fin de ser aplicado en los casos que pudieran presentarse de los enunciados en el presente artículo. En el citado procedimiento se recoge expresamente la participación activa de la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IV. Contratación.

Artículo 13. Procedimiento de contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el estatuto de los trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 14. Período de prueba.

El período de prueba deberá concertarse siempre por escrito, y su duración no podrá superar la siguiente:
– Técnicos titulados: seis meses.
– Resto del personal: dos meses.
En el contrato de trabajo en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a dos meses, si se celebra con trabajadores que estén en posesión de un título de grado superior, ni de uno si el título es de grado medio.
La situación de baja por incapacidad temporal no interrumpirá el período de prueba. Por el contrario, Las situaciones de de descanso maternal, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante este periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 15. Cese voluntario del trabajador; preaviso.

En caso de cese voluntario del trabajador, este deberá preavisar a la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese definitivo.
El incumplimiento de esta obligación autorizará a la empresa a descontar al trabajador una cantidad igual al salario bruto diario correspondiente a cada día de incumplimiento.

Artículo 16. Abono de liquidación final.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, y con independencia de cuál fuera la causa de extinción, la empresa deberá abonar la liquidación final de partes proporcionales de

pagas extraordinarias y, en su caso, parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de efectividad del cese.

CAPÍTULO V. Clasificación, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 17. Estructura profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos y categorías profesionales siguientes:
Grupo I . Personal directivo y gerente:
a) Director: es la persona que habilitada con título universitario superior o de grado, dirige y gestiona la actividad de la empresa en todos sus negociados, con autonomía y poder de decisión, estando apoderado para ello.
b) Gerente de unidad de negocio: es la persona que dotada de la titulación superior o de grado necesaria y provisto de la experiencia y formación teórico práctica suficiente y adecuada, ejecuta y decide como máximo representante de la compañía en una zona geográfica determinada, las funciones de gestión, representación y organización del negocio encomendado por la dirección.
Grupo II. Mandos intermedios:
a) Encargado de servicio: es el empleado que por su formación y condiciones profesionales actúa con plena responsabilidad y a las órdenes de superioridad en la empresa, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y del servicio y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todo el servicio y de los operarios adscritos a él. Esta persona puede gestionar más de un servicio en contratas diferentes y reporta de todo su trabajo al jefe de producción ó al gerente directamente. El encargado de servicio puede ser por promoción interna o por contratación externa, dándose prioridad a la primera vía de acceso. Formación necesaria: titulación de grado académico no universitario.
b) Jefe de Equipo; es el trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener las medidas adecuadas para que el servicio se desarrolle de manera satisfactoria entre sus empleados. Podrá acceder a esta categoría cualquier trabajador que tenga la preparación adecuada y exigible de categorías inferiores, previa solicitud en la vacante siendo la decisión final de la empresa; reporta al encargado de servicio. Se requerirá formación académica de grado académico no universitario que podrá ser sustituido a criterio empresarial por la experiencia en el servicio necesaria.
Grupo III. Personal administrativo:

a) Oficial administrativo: es el Empleado que tiene a su cargo un servicio determinado de tipo administrativo que desarrolla en el seno de una contrata el cual es realizado con iniciativa y control y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes. Reporta al encargado de servicio. Formación necesaria: titulación de grado académico no universitario.
b) Auxiliar administrativo: es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina. Reporta al oficial administrativo si existiera éste en el servicio o bien directamente al encargado de servicio.
Grupo IV. Personal operativo de servicios.
a) Auxiliar de control de accesos, auxiliar de servicios de información: es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles, entre otras las siguientes:
1. Las de Información personal o telefónica en los accesos a las personas y/o vehículos que pretenden acceder al inmueble, muelle garaje o espacio físico dónde presta servicios.
2. Las de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares y también la de comprobación de instalaciones generales en cualesquiera clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de cualquier tipo de empresa, oficina. organismo público o privado, fabricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, muelles de carga y descarga, garajes, almacenes y similares.
4. Tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privado, en cualquier clase de edificios o inmuebles. Reporta al jefe de equipo si existiera éste en el servicio o bien directamente al encargado de edificio.
b) Personal de apoyo, celador, conserje, mozo, mozo de carros y oficios varios: es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.
Las clasificaciones profesionales establecidas en el presente convenio no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, siendo decisión de la empresa, en función de su volumen, necesidades, y demás circunstancias, las que determinen las plazas y categorías a proveer.

Artículo 18. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 19. Polivalencia funcional y lugar de trabajo.

Se fija la posibilidad de polivalencia funcional correspondiendo la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.
Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad entre los centros de producción del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad, entendida ésta como el municipio ó municipios limítrofes entre los cuales cada desplazamiento en transporte público, no exceda de 30 minutos. El personal de la empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como municipio o localidad no darán lugar a compensación extrasalarial.

CAPÍTULO VI. Jornada.

Artículo 20. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada anual será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia de este convenio.
Las partes acuerdan la posibilidad de distribuir de manera irregular la jornada a lo largo del año y por necesidades del servicio.
Con carácter general los servicios serán prestados de lunes a viernes. En los supuestos donde las necesidades del servicio requieran otra forma de cumplimiento de la jornada, y por lo tanto en los contratos de trabajo quede pactada de lunes a domingo con los descansos legales preceptivos, la empresa informará con una antelación de 15 días, de los cuadrantes de servicio.

CAPÍTULO VII. Festivos, permisos y vacaciones.

Artículo 21. Trabajos en días festivos.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 14 días festivos al año.

Artículo 22. Descanso semanal, fiestas y permisos.

En materia de descanso semanal, fiestas y permisos será de aplicación lo establecido en el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes, con las siguientes mejoras en el caso de permisos:
El trabajador, previo aviso y justificación adecuada podrá ausentarse del trabajo con derecho a ser remunerado:
– Tres días por nacimiento de hijo.
– Las trabajadoras por lactancia del hijo menor podrán acumular en jornadas completas la hora de ausencia al trabajo, tomando como referencia el periodo que transcurrirá desde su incorporación al trabajo hasta el día en el que el hijo cumpla los nueve meses.
– En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre ó el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante tres horas. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de tres horas diarias con la disminución en proporción de su salario, salvo mejor acuerdo con la empresa que permita cualquier otro tipo de compensación a lo largo del año, de la jornada diaria reducida por esta causa.
– El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y el tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario de larga duración y requiera su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud u organismo administrativo sanitario de la CC.AA correspondiente y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.
Por acuerdo entre el trabajador afectado por estas circunstancias y la empresa, se podrá acumular en jornadas completas este permiso, en los términos que pacten ambas partes.
– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá todos los derechos recogidos en las normas vigentes de aplicación a estos casos así como los beneficios del protocolo interno empresarial firmado y aceptado por las dos federaciones estatales firmantes, para paliar y ayudar en estos casos a la persona afectada. El precitado protocolo se anexiona al cuerpo de este texto.

– Asuntos propios: la partes acuerdan que los trabajadores afectados por este convenio tendrán un día para asuntos propios de carácter retribuido que se considerará a todos los efectos como jornada efectivamente trabajada.

Artículo 23. Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales, cuya fijación se realizará en la forma establecida en el calendario laboral que se establezca para cada año y que se informará dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.

CAPÍTULO VIII. Ordenación del salario y de la retribución.

Artículo 24. Régimen retributivo.

Las retribuciones de los trabajadores a quienes aplica el presente convenio son las que se establecen en el anexo de tablas salariales.
En cuanto al plus de vestuario se señala que el mismo es un concepto de naturaleza extrasalarial y que tiene por objeto compensar a los trabajadores de los gastos de mantenimiento del vestuario entregado por la empresa o del desgaste, en su caso, del vestuario propio.
Las cuantías establecidas en dichas tablas se entienden en todo caso sin perjuicio de los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas que disfruten a título individual a la fecha de entrada en vigor del presente convenio los trabajadores a él sometidos, las cuales serán en todo caso respetadas sin perjuicio de los ajustes que deban realizarse en cuanto a los conceptos retributivos para adecuar la estructura salarial a la establecida en el presente convenio.
Se establece por último la obligación de las empresas de abonar al trabajador la paga ordinaria correspondiente a cada mes devengado, antes del día 3 del mes siguiente.

Artículo 25. Incremento salarial pactado.

Las retribuciones establecidas en el anexo de tablas salariales se incrementarán en el año 2012 en el importe que resulte de aplicar a las tablas vigentes del año 2011 el IPC real a 31 de diciembre de este año. De la misma forma, para el año 2013, las tablas salariales aumentarán en el importe que resulte de aplicar a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2012, el IPC real de ese mismo año.

CAPÍTULO IX. Poder disciplinario.

Artículo 26. Infracciones laborales.

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

Faltas leves:

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de prevención de riesgos laborales y en las demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de cinco días.

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

Faltas graves:

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y de las disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en las normas vigentes.

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

a) más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
e) El acoso sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.
h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en las disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo habitual.
k) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en las normas aplicables.

4. Sanciones: las sanciones que podrán imponerse a los/as trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:
a) Por faltas leves:
– Amonestación escrita.
– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
b) Por faltas graves:
– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
c) Por faltas muy graves:
– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta día.
– Despido.

5. Prescripción de las faltas: las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que

la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X. Uniformidad laboral.

Artículo 27. Vestuario.

La empresa dotará, a todo el personal que lo precise, del uniforme necesario para la prestación del servicio. Para ello hará entrega de la uniformidad de invierno en el mes de septiembre, consistente en camisa, pantalón jersey y ropa de abrigo tipo anorak y hará entrega de la uniformidad de verano en el mes de mayo, consistente en camisa y pantalón.
La uniformidad establecida por las empresas tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores, siendo la no utilización del uniforme establecido constitutivo de falta disciplinaria de desobediencia.
El mantenimiento del uniforme en estado adecuado será por cuenta del trabajador.

CAPÍTULO XI. Plan de igualdad y contribución a la fundación Una Sonrisa Más.

Artículo 28. Plan de Igualdad de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
En el momento que la empresa supere 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
Concepto de los planes de igualdad:
Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.
Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.
Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.
El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:
a) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
b) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
c) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.
d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
e) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
f) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
g) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
h) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los planes de igualdad:
Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
Tales objetivos podrán consistir en:
a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.
c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
Competencia de la empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad: será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. Los resultados que se desprendan de dicho diagnóstico serán facilitados a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.
Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la comisión mixta.
Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.
Funciones de la comisión paritaria en materia de igualdad de oportunidades:
La comisión paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:
a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el presente convenio.

Artículo 29. Aportación voluntaria de los trabajadores a la fundación Una Sonrisa Más.

Siendo las partes firmantes de la presente norma, patronos de la fundación mencionada, cuyo objeto es la creación de empleo en países del tercer mundo y el desarrollo de las personas en el ámbito laboral con el fin de ayudar al desarrollo de una vida digna gracias a los frutos de su trabajo, se establece en el presente artículo que los trabajadores que expresen por escrito su voluntad, una vez hayan sido informados en el momento de su entrada en la empresa, colaborarán económicamente y de la manera que estimen más adecuada con la citada fundación.

CAPÍTULO XII. Derechos sindicales y procedimientos extrajudiciales de solución de discrepancias y conflictos.

Artículo 30. Derechos sindicales y sociales.

La empresa procederá a retener del recibo de salario del trabajador la cuota sindical, cuando éste así lo haya solicitado por escrito a la propia compañía. Posteriormente la empresa ingresará en tiempo y forma las cuotas retenidas por esta vía.
El crédito sindical que corresponda por aplicación directa del artículo 68 del estatuto de los trabajadores, a los representantes de los trabajadores, se podrá agrupar en bolsa horaria de la forma que se negocie entre la empresa y los interesados, acumulando en uno o varios componentes de la representación unitaria o de la sindical las horas de los distintos miembros de la representación unitaria y también si así se negociara, las horas del/os delegado/s sindical/es, respetando siempre el límite del total de las horas acumuladas.
Respecto a los derechos de información y de consulta se estará a lo contemplado en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores si bien la no emisión de informe por parte de la representación unitaria, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa recogido en el artículo 64.5 del texto legal referido, se entenderá como de aceptación de las decisiones que se pretenden adoptar.

Articulo 31. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del art. 41.6 del estatuto de los trabajadores.

En caso de falta de acuerdo en esta materia y una vez seguido el procedimiento regulado en el citado artículo, la comisión paritaria de este convenio asumirá la competencia de resolver las discrepancias habidas en los procesos negociadores citados. En todo caso la comisión paritaria asumirá esta función para el caso de ausencia de representación legal de trabajadores para negociar la modificación de condiciones de trabajo mencionadas en este artículo, en el periodo de consultas que recoge el art. 41.4 del estatuto de los trabajadores.
La comisión paritaria se reunirá en el plazo de tres días hábiles y deberá pronunciarse en al día siguiente hábil desde la reunión. En caso de acuerdo de las partes en el seno de la comisión paritaria, el mismo será vinculante y con eficacia normativa para ambas partes. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 32. Adhesión y sometimiento para solventar discrepancias tras plazo máximo de negociación. Adhesión al ASEC IV.

Las partes se someterán expresamente a lo que se pudiera pactar en esta materia en los acuerdos interprofesionales que sean de aplicación. Mientras tanto se adhieren al IV acuerdo sobre solución de conflictos laborales. De esta manera y mientras no exista acuerdo interprofesional que regule esta materia, las partes se someterán a los procedimientos previstos en el ASEC IV (art. 4.1.b), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
Las partes se adhieren expresamente al ASEC IV de conformidad con su artículo 3.3.b), a los efectos de la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales que puedan surgir.

TAULES SALARIALS

Categoría profesional	Salario base mes por 14 pagas	Salario base anual	Jornada anual horas 2011	Plus vestuario por 11 meses	Nocturnidad (euros/hora)
Grupo I					
Director	1.175	24.010			
Gerente	1.600	22.400			
Grupo II					
Encargado de servicio	890	12.460	1.804	-	1,00
Jefe de equipo	800	11.200	1.804	-	1,00
Grupo III					
Oficial administrativo	900	12.600	1.804	-	1,00
Auxiliar administrativo	830	11.620	1.804		1,00
Grupo IV					
Auxiliar de control de accesos y auxiliar de servicios	700	9.800	1.804	60	1,00
Personal de apoyo, celador, conserje, mozo, mozo de carros	700	9.800	1.804	60	1,00

ANEXO I

Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima

Introducción

La Ley de protección integral contra la violencia de género, tiene como fin último erradicar la violencia de género desde las causas mismas que la provocan, es decir eliminado las situaciones de desigualdad que la generan.
La ley integral nos muestra un horizonte sin violencia para muchas mujeres, aunque tiene un largo recorrido hasta conseguir que las féminas pierdan el miedo y sientan la seguridad y la protección que los poderes públicos tratan de garantizar a través de los mecanismos que esta ley prevé.
Otro tema diferente será la trayectoria por cubrir para ver erradicados los inaceptables comportamientos que la desigualdad ha fomentado en las relaciones entre hombres y mujeres.
El Grupo ISS emplea a más de 30.000 trabajadoras y trabajadores siendo el porcentaje referido a las mujeres de un 83% del total. Dentro del compromiso social y laboral que esta empresa siempre ha demostrado, reflejando uno de los pilares de su política interna, se encuentra la elaboración de un plan de igualdad que después de un profesional y serio diagnóstico interno, fija unos claros objetivos a los que debe llegar.
Uno de estos objetivos consiste en la difusión y la publicidad entre la plantilla existente de los derechos laborales de la víctima de violencia de género para que en el supuesto de que una mujer lo sea pueda acogerse a los derechos que más tarde recogeremos. Asimismo este objetivo persigue el concienciar a todos los integrantes de la organización empresarial para que busquen soluciones laborales con la máxima celeridad ante la problemática de la víctima de violencia de género.
El personal contratado no tiene un conocimiento pleno de los derechos laborales en el supuesto de violencia de género y este extremo debe ser subsanado por la compañía mediante este punto comentado, dentro del plan que tanto la dirección como la representación legal de los trabajadores y los sindicatos más representativos a nivel estatal, han negociado.
Asimismo, el personal contratado debe tomar conciencia de que existen soluciones pacíficas a los conflictos sentimentales y domésticos para lograr una sociedad justa e igualitaria.
Como se ha indicado, recientemente se han puesto en marcha nuevos derechos sociales y económicos para las mujeres que garantizan asistencia social integral, empleo y recursos económicos en casos de necesidad. Todo esto ha contribuido en este tiempo a generar un rechazo social hacia la violencia que se ejerce sobre las mujeres por el simple hecho de ser mujeres; ha fomentado una mayor sensibilización

social sobre el problema, y ha hecho posible una mayor implicación profesional por parte de todos los profesionales.

El Grupo ISS debe sumarse y alinearse con la realidad por el simple convencimiento de que se puede acabar con esos detestables comportamientos y que puede colaborar para prevenirlos en un colectivo de más de dos decenas de miles de empleadas, en colaboración con los agentes sociales como son los dos sindicatos más representativos CCOO y UGT, con los que siempre se ha trabajado desde el respeto y el consenso.

El Grupo ISS quiere ir más lejos de su obligación legal y en colaboración con estos dos sindicatos ha diseñado este protocolo que aplicará con la intención de ayudar a sus empleadas de una manera preventiva ante las situaciones que por desgracia, se puedan producir.

Este protocolo va dirigido a todas las empresas que conforman el Grupo ISS y se divide en dos bloques; el primero se refiere a la acción preventiva propiamente dicha y el segundo guarda relación con la ayuda a trabajadoras víctimas del maltrato.

Por último, las partes firmantes del presente texto difunden y defienden los derechos que asisten a las trabajadoras afectadas y que recogemos a continuación:

Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante seis meses, que el/la juez podrá prorrogar por períodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo si cumple los requisitos generales.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo si cumple los requisitos generales.

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Durante el referido periodo, las mujeres mantendrán el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social. La empresa debe comunicar a la tesorería general de la seguridad social, en el plazo de 15 días, el inicio y la finalización de las suspensiones del contrato de trabajo.

Primer bloque: Acción preventiva

Es el principal propósito de las partes firmantes, evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de ISS. Para ello queremos centrar nuestra actuación en la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución.
Las partes firmantes diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlas.
También se pondrán en práctica sesiones de autoestima y entrenamiento hacia la persona, para que sepa distinguir los comportamientos y los hechos que deben repelerse desde el inicio.
A su vez, se podrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.
Se informará al personal contratado de las personas designadas para la ayuda y acompañamiento para los casos de violencia de género.
Se pretende con este bloque fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores.
Los cursos y calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

Segundo bloque: Ayuda a la víctima

Se parte del respecto a la intimidad de la personas, por tanto no se producirán actuaciones que no hayan sido solicitadas por aquella.
Las partes acuerdan que las intervenciones de ayuda y acompañamiento se harán con sigilo y confidencialidad.
La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se pueda reubicar en otro puesto de trabajo de las mismas o similares características y en otra provincia, si llegara el caso, a la trabajadora víctima de de una agresión de género. Este mecanismo ha sido expuesto a los sindicatos firmantes que aprueban el mismo.
Como mejora a los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, las víctimas de violencia de género podrán solicitar la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo o de localidad sin necesidad de esperarse ala orden de protección judicial.

La empresa y los sindicatos firmantes ayudarán a la víctima en todos los aspectos laborales y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. Asimismo, proporcionarán a la víctima, información de interés en relación con atención psicológica y servicios sociales.

Las actuaciones de los representantes legales de los trabajadores en acompañamiento y ayuda a las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de horas sindicales hasta un máximo de 10 horas mensuales.

En cada provincia, la representación legal provincial y/o la de centro de trabajo existente en la zona designarán entre todos a un representante que tenga la condición de miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Este representante tendrá una formación específica a cargo de los sindicatos y de la empresa para ejercer actuaciones de acompañamiento y ayuda a la víctima de violencia de género. Por consiguiente, en cada provincia habrá un solo representante con horas sindicales adicionales con las citadas tareas.

En cualquier momento se podrá remover al designado/a. La persona designada deberá seguir una actuación coordinada y conjuntamente con la persona designada por la empresa, no siendo posible la actuación del designado por la representación legal de los trabajadores de forma autónoma e independiente.

El presente protocolo tendrá una vigencia de un año desde el día 01/06/2011. El contenido del mismo podrá ser prorrogado y/o modificado de manera expresa previa reunión al efecto, sin que pueda operar en caso alguno, la prórroga tácita.

Ricardo Villasante, Ricard Casas Bedós, ISS. Servicios de Información y Control de Accesos, S.L..– José R. Centeno, Federación Estatal Servicios U.G.T.– Jesús Martínez D., Federación Estatal AA.DD CC.OO.

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya

Sindicat Sectorial de Neteja

Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**
Fax 93 304 68 81

fesmc.ugt@catalunya.ugt.org

www.fesmcugt.cat