

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

07154-2013

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Limpiezas de Edificios y Locales de la provincia de Castellón

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 24 de julio de 2013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 30 de julio de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN PARA LOS AÑOS 2011-2014.

CAPITULO I

Ámbito del Convenio; fecha de efectos, duración y prórroga; compensación y absorción; garantía personal.

Art. 1.- Ámbito de aplicación del Convenio.- El presente Convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que desarrollen sus actividades en la provincia de Castellón. Quedando incluidas expresamente en el ámbito de este convenio, los centros especiales de empleo, empresas de multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

Art. 2.- Fecha de efectos, duración y denuncia.- El presente Convenio, tendrá una vigencia de cuatro años: 2011, 2012, 2013 y 2014. Desde el día 1 de Enero de 2011, hasta el 31 de diciembre del 2014.

Con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, las partes acuerdan, establece un periodo de negociación durante el año 2015, en caso de no llegase a un acuerdo se prorrogue un plazo máximo de cuatro años una vez finalizado el 2015, hasta el 31 de diciembre 2019.

Lo establecido en el punto anterior en lo que se refiere al plazo máximo de vigencia de cinco años, finalizado los mismos y en el supuesto de no alcanzar un nuevo acuerdo, las regulaciones incluidas en este convenio colectivo referidas a la subrogación, régimen disciplinario y clasificación profesional, mantendrán su vigencia en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo que sustituya lo previsto en el presente convenio,

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales del presente convenio o superior, si ese fuera el que es de aplicación de la empresa cesionaria, asimismo sería de aplicación el convenio provincial si la empresa entrante viniese aplicando a sus trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa

Art. 3.- Compensación y absorción.- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados y en cómputo anual, superen el nivel total de éste.

Art. 4.- Garantía Personal.- No obstante a lo dispuesto en el artículo anterior, si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este Convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen a dicho conjunto.

CAPITULO II

Salario base; complementos de antigüedad y puesto de trabajo; horas extraordinarias; nocturnidad; pagas extras de verano y Navidad; paga de beneficios; dietas y plus transporte.

Art. 5.- Incrementos salariales.- Incrementos salariales

Para el primer año de vigencia (desde 1 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2011), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2010.

Para el segundo año de vigencia (desde 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2012), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2011.

Para el tercer año de vigencia (desde 1 de enero del 2013 al 31 de diciembre del 2013), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2012.

Para el cuarto año de vigencia (desde 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014), incrementos económico 0.5% sobre la tabla salarial del 2013.

Los incrementos se realizarán sobre todos los conceptos económicos

El devengo del salario se realizará con carácter mensual.

Art. 6.- El día Bisiesto.- El día bisiesto correspondiente al año 2012 se abonará, en la nómina siguiente a la publicación del texto del convenio en boletín provincial de Castellón.

Art. 7.- Complemento por antigüedad.- Todos los trabajadores en las empresas del sector percibirán, como complemento personal de antigüedad, un 4% del salario base vigente al 31-12-93 por cada trienio, computándose a tal efecto desde la fecha de su alta en la empresa. Tal derecho comenzará a devengarse dentro del mismo mes de su cumplimiento.

Art. 8.- Trabajos tóxicos, peligrosos y penosos.- Los puestos de trabajo para los que se determine cualquiera de los riesgos de toxicidad, peligrosidad o penosidad, tendrán un plus del 20% sobre el salario base de su categoría.

La dirección de la empresa, en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia fijará, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo que conceptúe como tóxicos, peligrosos y penosos, en función de las operaciones que impliquen circunstancias en las que se desarrollen o de las sustancias que sean objeto de manipulación; insertando la correspondiente relación en el tablón de anuncios, para conocimiento de los trabajadores, quienes podrán reclamar ante la Autoridad Laboral.

Art. 9.- Horas extraordinarias.- Se recomienda la no realización de horas extraordinarias, salvo las imprescindibles que en todo caso se abonarán incrementando el salario hora ordinario con un porcentaje no inferior al 75%.

Las horas extraordinarias realizadas por ausencias imprevistas, períodos punta de producción o pedidos imprevistos de los clientes, así como aquellas que deban realizarse por servicios urgentes que no puedan ser sustituidas por ninguna de las modalidades de contratación legalmente establecidas, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Art. 10.- Nocturnidad.- El incremento por trabajo nocturno queda constituido por un 25% del salario hora ordinario de la categoría. Se regulará por las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de 1 horas sin exceder de 4, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el repetido período nocturno, exceden de 4, se abonará este complemento como si la totalidad de



la jornada se hubiere realizado en dicho período.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada que hubieren de realizar obligatoriamente trabajo en período nocturno.

Art. 11.- Trabajo en domingos y festivos.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, y teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en un domingo o festivo intersemanal de los establecidos en el calendario laboral de fiestas, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas. En este caso, el salario de domingo o fiesta trabajada, será el mismo que el de cualquier día ordinario de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades de la organización del trabajo tengan que trabajar en los 10 festivos nacionales, los 2 de Comunidad Autónoma o los 2 locales, percibirán un plus de festivos de 8,66 € por domingo o festivo trabajado, aparte de un día de descanso compensatorio. En caso que, con la preceptiva comunicación a la representación de los trabajadores, los trabajadores deban trabajar el día de descanso semanal compensatorio del domingo o de la fiesta intersemanal, percibirán el salario de dicho día más un plus por festivo no disfrutado de 44,51 €uros.

El importe de los pluses por festividad y festivos no disfrutados establecidos en el presente artículo vienen referidos para los trabajadores contratados a jornada completa. Los trabajadores contratados a tiempo parcial los percibirán con arreglo a la jornada que realicen, en proporción a la jornada completa.

Para el año 2014 se aplicará un incremento del 0,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre del año anterior.

Art. 12.- Pagas Extras de Verano y Navidad.- Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en el abono de 30 días de salario base más antigüedad, que las empresas abonarán de la siguiente forma:

a) Paga de Verano, a abonar el día 14 de Junio o el anterior hábil, caso de ser festivo.

b) Paga de Navidad, a abonar el día 18 de Diciembre o el anterior hábil, caso de ser festivo.

Para los trabajadores que no acrediten un período de un año de servicio en cada una de dichas fechas, la parte proporcional calculada a prorrata de duodécimas partes.

Art. 13.- Paga de Beneficios.- Se establece una paga de beneficios consistente en el abono de 30 días de salario base más antigüedad. Dicha paga se abonará el día 15 de Marzo o el anterior hábil, caso de ser festivo del año posterior al de su devengo, salvo que se acuerde el abono prorrateado.

Para los trabajadores que no acrediten un año de servicio, el día 31 de Diciembre del año anterior, la parte proporcional calculada a prorrata de duodécimas partes.

Art. 14.- Dietas.- Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal de trabajo, que no tengan la calidad de traslado que impliquen cambio de domicilio, ni estén comprendidos en la concentración urbana o industrial que se agrupa alrededor de un municipio formando con él una macro concentración urbana o industrial, comunicada por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora, devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, una dieta en las siguientes condiciones alternativas y a elección del propio trabajador:

a) Por cada una de las comidas principales, comida o cena:

8,17 euros, por habitación y desayuno: 16,04 euros.

b) Por acuerdo entre empresa y trabajador, por el cual la empresa abone al trabajador el importe de cada uno de dichos servicios, comida, cena habitación y desayuno, por su importe real y previa justificación.

Para el año 2014 se aplicará un incremento del 0,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre del año anterior.

Art. 15.- Plus de Transporte.- Se establece un plus de transporte para todas las categorías consistente en el abono de 79,37 € mensuales para los años 2011 - 2012 y 2013.

Para el año 2014 se aplicará un incremento del 0,50% sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre del año anterior.

Dicho plus se abonará todos los meses, incluidos los días de licencias retribuidas, excepto en vacaciones, al 100% a los trabajadores que, por causa de su contrato, realicen una jornada diaria superior al 50% de la legal autorizada. Quienes realicen una jornada inferior a dicho 50% percibirán el Plus a prorrata de las horas trabajadas.

En los supuestos de desplazamiento entre centros de trabajo situados en distinto término municipal, los gastos del mismo serán a cargo de la empresa.

CAPITULO III

Jornada Laboral, vacaciones, licencias retribuidas, ropa de trabajo.

Art. 16.- Jornada Laboral.- La jornada laboral para el tiempo de vigencia del presente Convenio será la de 1780 horas anuales de trabajo efectivo, lo que supone una jornada de referencia de 39 horas semanales.

Las empresas realizarán conjuntamente con los Delegados de Personal o Comités de Empresa, el calendario laboral de distribución anual de la jornada, que deberá confeccionarse en cuanto se publique en el DOGV, el calendario de festivos.

Para aquellos trabajadores que realicen su actividad en más de un centro, el tiempo de traslado entre los distintos centros se computará como trabajo.

Art. 17.- Vacaciones.- Se establece un período vacacional de 30 días naturales para todas las categorías. Dicho período se realizará preferentemente en verano, iniciándose necesariamente en lunes, y en caso de ser éste festivo, el siguiente hábil.

En los casos de hospitalización o inmovilización se interrumpirá el disfrute de las vacaciones.

En el caso de cambios de contrata de limpieza que impliquen la subrogación de la nueva empresa contratista o adjudicataria del servicio de limpieza, en los contratos de trabajo de los trabajadores que venían realizando el servicio para la anterior empresa contratista o adjudicataria, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio, los trabajadores mantendrán el derecho a disfrutar los 30 días de vacaciones, retribuyendo cada empresa la parte proporcional que le corresponda, según el tiempo de permanencia de los trabajadores dentro del año natural en cada una de ellas.

El disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores que presten servicio en más de una empresa, se organizarán de forma tal que el período de disfrute se determine por la empresa y trabajador en la que se presta más tiempo de servicio.

El trabajador conocerá la fecha de vacaciones que le corresponda con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

Los días vacacionales se retribuirán a salario base más la antigüedad correspondiente, acreditada en el momento de su disfrute.

Art. 18.- Licencias retribuidas.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días para todos los trabajadores del sector.

b) Alumbramiento de la esposa o pareja de hecho oficialmente reconocida, adopción o acogimiento: 3 días. En el caso de parto distócico o cesárea hasta un máximo de 5 días. Si se produce en localidad fuera de la provincia de Castellón, dos días más en cada caso.

c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días, y un día más en caso que se requiera desplazamiento. Se entiende como enfermedad grave la que supone hospitalización y/o inmovilización.

Asimismo en la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario previa justificación médica.

d) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de deberes políticos ordenados por la autoridad o impuestos por las disposiciones vigentes.

e) Para los trabajadores que ostenten cargo electo sindical se estará a lo dispuesto por la Ley.

f) Cinco días de permiso retribuido por asuntos propios.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá comunicarlo con una antelación de seis días sin que puedan disfrutarlo simultáneamente varios trabajadores. Los días de asuntos propios se deberán disfrutar obligatoriamente dentro del año natural correspondiente.

g) Por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta del Médico Especialista de la Seguridad Social, previo volante del Médico de Medicina General.

h) Por el tiempo necesario para asistir a las sesiones preparatorias al parto Según el art. 37.3 apartado f) del ET y la Ley 31/1995 de 8 de noviembre BOE 10 de noviembre, que regula la Prevención de Riesgos Laborales, justificando en todo caso la trabajadora las asistencias.

i) El día del bautizo, comunión o boda de familiares hasta segundo grado de parentesco por afinidad o consanguinidad.

j) Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de cinco días anuales de permiso, no retribuidos, para asuntos propios, que deberán solicitarse con quince días de antelación, salvo caso de urgencia, que no podrán ser unidos a las vacaciones ni festivos. Los permisos no retribuidos, regulados en este apartado, no podrán ser disfrutados al mismo tiempo por un número superior al



5% de la plantilla.

k) Un día por traslado de domicilio habitual.

Los días de licencias retribuidas serán considerados a todos los efectos jornada efectiva de trabajo.

Las licencias previstas en este artículo con excepción del apartado a) se extenderán a las parejas de hecho oficialmente reconocidas, entendiéndose como tal las inscritas en el Registro pertinente de la Generalitat Valenciana.

Art. 19.- Licencias retribuidas para exámenes.- Los trabajadores que formen parte de las plantillas de las empresas afectadas por el presente Convenio, que se encuentren inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por los Ministerios de Educación, Investigación y Universidades o Ministerio de Trabajo, para la obtención del título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a los permisos retributivos necesarios, por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso, para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente, mediante certificación académica adecuada, con anterioridad a dichas pruebas, la necesidad y asistencia, respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retributivas durante un máximo de cuatro al año, para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del permiso de conducir; debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior, la necesidad y realización de dichas pruebas, las horas que excedan de cuatro anuales, tendrán el carácter de licencia no retribuida.

Art. 20.- Ropa de trabajo.- Las empresas entregarán anualmente a sus trabajadores, dos equipos de ropa, uno de invierno, en el mes de octubre y otro de verano en el mes de mayo, así como los elementos protectores específicos necesarios con sujeción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El uso de dichas ropas es obligatorio para todos los trabajadores durante su trabajo. La falta de uso deber ser considerada como falta leve, la primera vez, grave la segunda y muy grave la tercera.

El empresario se reserva el derecho a colocar en dichas ropas de trabajo el correspondiente distintivo de identificación de la empresa.

CAPITULO IV

Accidente Laboral; jubilaciones anticipadas; acción sindical; vigilante de seguridad e higiene; reconocimiento médico.-

Art. 21.- Accidente Laboral y Enfermedad Común.- En caso de accidente laboral y hasta un plazo máximo de seis meses, a contar desde el propio día de la baja médica, las empresas completarán las prestaciones económicas por incapacidad transitoria, hasta alcanzar el cien por cien del salario real del trabajador afectado.

El mismo criterio de completar la prestación se aplicará en los supuestos de IT, derivada de enfermedad o accidente no laboral, que conlleve hospitalización o inmovilización, y mientras dure ésta.

Las empresas abonarán el 50% del salario real por los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 22.- Premio de jubilación anticipada.- Para aquellos trabajadores y trabajadoras que se jubilen voluntariamente antes de los 65 años de edad, se les asigna el siguiente premio:

A los 60 años 1.523,09 Euros

A los 61 años 1.298,44 "

A los 62 años 1069,32 "

A los 63 años 763,79 "

A los 64 años 534,63 "

Posteriormente a la publicación del presente convenio en el BOP, la comisión paritaria realizará un estudio sobre la necesidad de externalización o no de dichos premios.

Para ejercitar dicho derecho se exige una antigüedad en el sector no inferior a 10 años.

Dichas cantidades se actualizarán cada año, con el IPC Real del año anterior.

ARTÍCULO 22º bis.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes se comprometen a facilitar el acceso a la misma, de aquellos trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos legalmente.

Art.- 23.- Acción Sindical, Comité de Empresa y Delegados Sindicales.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

A efectos de crédito horario, no se computarán las reuniones que tengan en la empresa por iniciativa del empresario o de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, así como los de cualquier otra Comisión o reuniones cuyos temas a tratar afecten a ambas partes. Tampoco se computarán las de los miembros de la representación de los trabajadores de la Comisión Deliberadora del Convenio, en las reuniones oficiales de la misma. B.O.P. DE CASTELLO 5756 Núm. 108—1 de setembre de 2007 La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oírá previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su caso, al Delegado de la Sección Sindical de la Empresa.

Podrán acumularse anualmente las horas de los miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal, en uno de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas anuales, para ello será necesario la notificación a la empresa por parte del Comité o Delegados de Personal, de la persona designada.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de unos créditos de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores, 25 horas mensuales.

- Empresas de 50 a 100 trabajadores, 30 horas mensuales.

Tanto el Delegado de Personal como la empresa podrán estar asistidos de sus respectivos asesores en las reuniones que celebren.

Delegados Sindicales.- El Delegado Sindical, es el representante de los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a que pertenecen. El Delegado Sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo en que la Central o Sindicato tenga una afiliación del 10% de los trabajadores afiliados al mismo, como mínimo. Esta afiliación deberá acreditarse de forma fehaciente ante la empresa.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados Sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados de su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados, todo ello fuera de las horas de trabajo.

Cuota Sindical.- En las empresas que haya Delegado Sindical acreditado, los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente, que la empresa descuente la cuota sindical correspondiente, el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe de ser ingresada la correspondiente cantidad. El periodo de validez de esta orden, tendrá la duración de un año, salvo que por escrito el trabajador de instrucciones en sentido contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical. Excedencia Sindical.- Los trabajadores con cargo provincial o nacional, podrán solicitar la situación de excedencia, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia, el trabajador deberá presentar a la empresa, certificación de la Central en la que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido.

Tablón de anuncios y reuniones.- Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales, en su caso, un tablón de anuncios donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos o anuncios a colocar.

Los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral y sin alterar el desarrollo de la producción.

Para ello será necesaria la notificación previa a la empresa, con 24 horas de antelación y comunicación de la orden del día.

Los convocantes se responsabilizarán del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

Art. 24.- Información al trabajador.- La empresa facilitará a título individual a todo trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su clasificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Art. 25.- Delegados de Prevención.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su designación, número, competencias, facultades, garantías y deberes vienen determinados en los artículos 35 al 37 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales.

Art. 26.- Reconocimiento Médico.- Todo el personal comprendido en el presente Convenio estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de los primeros quince días posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la empresa indique, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales voluntarias, las que determine el Comité de Seguridad y Salud, o cualesquiera otras que determine la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.1., párrafo segundo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art.- 27.- Cambio de contrata.- Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenidosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1º.- Adscripción del personal: Cuando el titular de un centro en el que se viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio en todo o en parte, estará obligado a continuar con el personal que hubiere prestado servicio al contratista concesionario.

2º.- Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en dicho centro por un periodo superior a cuatro meses se considerarán fijos de centro a los solos efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, cualquiera que sea la modalidad del contrato laboral, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo, tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, etc. Igualmente se subrogará si la empresa saliente probase fehaciente y documentalmente que el servicio de limpieza se hubiere iniciado con menos de cuatro meses de antelación al término de la concesión. El personal incorporado por el anterior titular de este centro de trabajo, dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada en los párrafos anteriores a este apartado.

La empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Siempre que las empresas de limpieza conozcan con la suficiente antelación el cambio de contrata preavisarán del mismo a los trabajadores afectados con una antelación de 10 días, así como a sus representantes sindicales, Comités de Empresa o

Delegados de Personal y a la Comisión Mixta.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse el cambio de contrata disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo responsable del servicio de limpieza, el cual, no obstante, sólo abonará la parte proporcional del periodo que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores del resto, hasta completar su periodo vacacional.

3º.- Los trabajadores de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo cliente, pasarán a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpieza del nuevo centro, si reúnen los requisitos para que se produzca la subrogación.

4º.- Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal será incorporado a la nueva responsable del servicio.

5º.- Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente citados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

6º.- Las liquidaciones y demás percepciones salariales y sociales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores, serán abonadas a estos por la misma al finalizar la contrata. El nuevo contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones.

7º.- La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará, mediante telegrama o carta notarial, a la saliente y a la comisión paritaria regulada en el artículo 32 del presente convenio ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva responsable del servicio automáticamente y sin formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de contrata.

La empresa cesante, por su parte, estará obligada a notificar a la nueva responsable del servicio, tan pronto como sea comunicada la pérdida de la contrata, su cese en el servicio, así como proporcionarle una relación de los trabajadores del centro de trabajo, objeto del cambio empresarial, en la que se acrediten las condiciones laborales del personal afectado, tales como nombre y apellidos, antigüedad, número de afiliación de Seguridad Social, jornada de trabajo, salarios, duración y tipo de contrato y si ostentan algún cargo de representación de los trabajadores (miembros de Comité de

Empresa o Delegados de Personal), así como acreditar estar al corriente en los pagos al Régimen General de la Seguridad Social y demás cargas sociales, y de todo tipo de retribuciones, mediante presentación de los cuatro últimos meses de los boletines de cotización de la Seguridad Social (TC1 y TC2) y nóminas, así como certificación de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social. Este certificado deberá estar fechado en alguno de los cuatro meses anteriores al cambio de contrata. Asimismo el empresario saliente facilitará las copias de los contratos de trabajo formalizados por escrito, si los hubiera.

Si a pesar de cumplirse los requisitos de documentación previstos anteriormente y el periodo de adscripción al centro establecido en el apartado 2º de este artículo, la empresa saliente tuviese descubiertos en la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación, la empresa entrante subrogará a todos los trabajadores si estos formulan la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra el empresario saliente o el empresario principal.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

En el caso de que la subrogación afecte a algún representante de los trabajadores y la empresa entrante no les reconociese dicha condición, las partes afectadas podrán solicitar la intervención de la Comisión Paritaria.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, cuando obren en poder de la nueva responsable del servicio todos y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo. La no presentación de dichos documentos impedirá el derecho a la subrogación, continuando los trabajadores afectados al servicio del empresario saliente, salvo que los trabajadores faciliten al nuevo empresario los documentos concernientes a ellos mismos, que debería haber facilitado el empresario saliente.

Lo anteriormente indicado es absolutamente necesario para que la subrogación opere.

8º.- De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice la primera limpieza, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

9º.- El contrato de trabajo entre la anterior responsable del servicio y los trabajadores sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de derecho de los mismos por la nueva responsable del servicio.

10º.- En el supuesto que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

11º.- Si la subrogación implicase a un trabajador que realiza su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de contrata, las empresas cesantes y nueva responsable del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos los empresarios afectados se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., del trabajador pluriempleado, a fin de que el operario se encuentre en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

12º.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de servicio: empresa cesante, nueva responsable del servicio, cualquiera que sea su status o configuración jurídica y personal de limpieza afectado.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo habrá de probarse asimismo documentalmente.

El personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

Art. 28.- Excedencia.- Con ocasión del nacimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento. El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo periodo de excedencia y pone fin al que se viene disfrutando. El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en un puesto de igual o similar categoría a la suya.



El trabajador deberá solicitar el reingreso como mínimo un mes antes del término de la excedencia.

Si la empresa hubiese contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contrato tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato, por tanto, cuando finalice la excedencia.

Art. 29.- Conciliación de la vida familiar y parejas de hecho.-

Será de aplicación lo establecido en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. número 266 de 6 de noviembre de 1999).

Dada la realidad cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país, será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio lo dispuesto en la ley 1/2001 reguladora de las parejas de hecho (D.O.G.V. número 3978 de 11 de abril de 2001).

Art. 30.- Reglamento Turnos.- El trabajo en régimen de tres turnos y rotativo estará organizado de forma que en cada empresa, los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante el correspondiente correturnos.

Art. 31.- Compromiso de iniciación de negociaciones.-

A instancia de cualquiera de las partes se podrá dar inicio a la negociación del futuro convenio dentro de los primeros 30 días del año 2015, en los términos previstos en el art. 2 párrafo 2 del vigente convenio.

Art. 32.- Plus hospitalario y Plus de centros sanitarios.- A los efectos del presente artículo se creó un "plus hospitalario" para los trabajadores destinados en cada centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internación o quirófanos, en el centro.

Por ello, el personal de limpieza de dichos centros, contribuye, con su trabajo, de forma decisiva, al mantenimiento de la higiene ambiental que es imprescindible para la curación de los enfermos, inmuno disminuidos en general, asistidos allí.

Por otra parte, aunque es evidente que el personal asistencial tiene un contrato mucho más directo con los enfermos que el personal de limpieza, este último tiene también su parte de riesgo de contagio y debe también ser informado sobre cualquier situación que pueda conllevar tal tipo de riesgo y disponer de los medios preventivos al caso.

De ahí, que dicho personal por causa del riesgo ponderado y de la estructura asistencial con cuyo personal cualificado trabaja simultánea y coordinadamente, tiene que cumplir las especificaciones dadas por su propia empresa de acuerdo con los niveles objetivos de higiene ambiental que haya establecido la dirección médica del centro en cuestión.

El referido personal, por causa de la singularidad del puesto de trabajo antes definida, percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado "plus hospitalario" cuyo importe mensual ascenderá a 64,98 € mensuales para los años 2011-2012 y 2013. Para el año 2014 se aplicará un incremento del 0,50 % sobre la cantidad vigente a 31 de diciembre del año anterior.

Los trabajadores que presten servicios en Centros Sanitarios (excluidos hospitales) dependientes de dicha Consellería, percibirán un plus de centros sanitarios consistente en el 50% de la cantidad establecida para el "plus hospitalario", o parte proporcional según la jornada.

Art. 33.- Contratación.-

1º.- Homogeneización.- Las condiciones establecidas en este Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación el mismo con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados, incluidos a los jóvenes del primer empleo.

2º.- Las empresas afectadas por el convenio contratarán a los trabajadores, de acuerdo con las modalidades contractuales establecidas en la legislación vigente

3º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que se celebren dentro del ámbito del presente convenio, será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, atendiendo a que la mayoría de las adjudicaciones o contrataciones de limpieza se establecen por un año.

4º.- Contrato por obra o servicio determinado. A los efectos establecidos en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado, los siguientes:

a) Los trabajos de primera limpieza o de limpieza general.

b) Los trabajos o servicios vinculados a una contrata de limpieza, pública o privada, adjudicada por tiempo cierto, incluidas sus posibles prórrogas. Terminado el contrato mercantil o período de adjudicación, finalizarán las relaciones laborales nacidas por su causa.

c) Los trabajos o servicios de limpieza y mantenimiento integral de larga duración cuando ésta se vincule a la rescisión del contrato mercantil.

Todos los trabajadores contratados por obra o servicio determinado pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratista de limpieza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio, siempre que se cumplan los requisitos necesarios para que opere la subrogación.

Todo lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinado vigentes en la actualidad, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

5º.- Conversión en contratos para fomento de la contratación indefinida. A partir del año de entrada en vigor del Real

Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, podrán convertirse en contratos para fomento de la contratación indefinida todos aquellos de duración determinada, cualquiera que sea la modalidad de su celebración, o temporales existentes en el sector.

6º.- La empresa notificará, según el art. 15.4 del Estatuto de los Trabajadores (Delegados de Personal, Comités de Empresa y Delegados Sindicales) mensualmente relación de contratos celebrados por tiempo determinado en dicho período, especificando el nombre y apellidos de los trabajadores contratados, el tiempo de duración, la fecha de inicio y terminación del mismo que se trata y modalidad del mismo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre contratación y las específicas que figuran en el presente Convenio.

Art. 34.- Descuelgue. Las empresas que atraviesen dificultades económicas y acrediten haber sufrido pérdidas, no imputables a errores de gestión, referidas al conjunto de la empresa o al conjunto de contratos suscritos con un mismo cliente, podrán solicitar a la Comisión Paritaria la inaplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para todos los trabajadores de la empresa o, en su caso, para los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo del mismo cliente.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la

Comisión Paritaria en el que el empresario expondrá las causas por las que pretende la no aplicación del régimen salarial del convenio, y la solicitud concreta que formule a la misma.

Al escrito se acompañará copia de la documentación que el solicitante considere necesaria para justificar lo expuesto, junto con un informe emitido al respecto por los representantes de los trabajadores.

La comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde que tenga entrada en la misma el escrito y documentación indicados. A la vista de los motivos expuestos, y después de examinar la documentación aportada, la Comisión podrá resolver directamente o solicitar del interesado la ampliación de la documentación, así como la comparecencia ante la misma de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores afectados. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión, dentro del plazo fijada por ésta, conllevará el archivo de la solicitud.

La Comisión podrá encargar los dictámenes o informes técnicos que considere necesarios para resolver. Los gastos ocasionados por estos dictámenes o informes correrán a cargo del interesado, siempre que éste apruebe su encargo.

La Comisión resolverá sobre la solicitud en un plazo no superior a diez días a contar desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la comparecencia de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores afectados, en su caso, o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante los órganos de la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria no podrá autorizar la aplicación de compromisos salariales inferiores a los vigentes en el año inmediato anterior para el que se formula la solicitud.

El acuerdo de la Comisión, favorable a la no aplicación de los incrementos, deberá contemplar el plazo de duración de la misma, que no podrá exceder del año natural correspondiente a aquel en el que se realizó la solicitud, a la vez que, en su caso, el sistema de recuperación de dicha inaplicación.

Art. 35.- Igualdad entre hombres y mujeres.

Será de aplicación en este convenio colectivo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007).

Art. 36.- Planes de Igualdad en las empresas.

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 legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

Los Planes de Igualdad deberán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A los tres meses de la publicación en el BOP de este convenio colectivo, se constituirá la Comisión Paritaria que llevará a cabo el seguimiento de la aplicación de los acuerdos sobre

Planes de Igualdad en las empresas del sector.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

En lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

En materia de régimen disciplinario, y en lo no previsto en este Convenio se aplicará el CONVENIO ESTATAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio con las siguientes funciones:

a) Interpretación del texto del Convenio.

b) Arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento del pacto.

d) Modificación de horario en el supuesto de que en la

Banca se establezca un nuevo tipo de jornada.

e) Resolver sobre las solicitudes de inaplicación de incrementos salariales de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 34.

Su composición será la siguiente:

Presidente: Cada año la presidencia la ostentará una de las partes firmantes del convenio.

Vocales: Cuatro en representación de la parte social firmante del convenio, y cuatro por la parte empresarial.

El domicilio de la comisión paritaria queda fijado en Castellón, calle Plaza de las Aulas nº 6 -3º- pta 24- C.P. 12001.

Se constituye, asimismo, una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales para estudiar la siniestralidad y la prevención de riesgos laborales en el sector, y el estudio de alternativas en materia de prevención de riesgos laborales a nivel sectorial. Esta Comisión se constituirá a los tres meses de la publicación del convenio en el B.O.P. Su composición será similar a la establecida para la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-

Las partes se adhieren expresamente al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comunidad Valenciana.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte por la representación de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza (ASPEL), y de otra, por la representación de los trabajadores de la Confederación Sindical de CC.OO. y U.G.T.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.-

Será de aplicación a las trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en concreto las siguientes:

“Disposición adicional séptima. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado

1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo

52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.”

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de



movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.-

Ambas partes han acordado la negociación del presente

Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este Convenio o en la Normativa Vigente.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2011-2012 y 2013.

La definición y adscripción de las categorías profesionales se efectúa genéricamente, refiriendo, por tanto, a ambos géneros.

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE MENSUAL</u>	<u>TRIENIO</u>
Director	1294,79 Euros	28,34 Euros
Jefe de Sucursal	103,82 Euros	24,16 Euros
Oficial 1ª admin.	852,68 Euros	18,66 Euros
Oficial 2ª admin.	796,76 Euros	17,44 Euros
Aux. Admin.	740,53 Euros	16,21 Euros
Encargado	959,23 Euros	21,00 Euros
Ord., Almac. List.	745,88 Euros	16,33 Euros
Jefe de Equipo	796,02 Euros	17,42 Euros
Conductor-Limpiador	817,75 Euros	17,90 Euros
Peón Especializado	762,46 Euros	16,70 Euros
Limpiador/a	762,46 Euros	16,28 Euros

<u>OTROS CONCEPTOS</u>	<u>IMPORTE</u>
PLUS HOSPITALARIO	64,98 Euros
PLUS SANITARIO	32,49 Euros
PLUS FESTIVOS	8,62 Euros
P. FEST. NO DISFRUTADOS	44,29 Euros
PLUS TRANSPORTE	79,37 Euros
DIETA COMPLETA	16,04 Euros
MEDIA DIETA	8,17 Euros