

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Código de Convenio número 241002805011980.

Vista el acta de firma del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector de limpieza de edificios y locales de León para los años 2010, 2011 y 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996), de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES -2010/2012-

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º.- Ámbito funcional.- Sus preceptos obligan y serán de aplicación para todas las empresas que realicen labores de Limpieza de Edificios y Locales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que sean titulares de industria dedicadas, en todo o en parte, a la Limpieza de Edificios, Locales y/o Industrias, entendiéndose por limpieza industrial la que se lleva a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial, así como los trabajadores que presten sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

Será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que realicen de forma personal y directa alguna de las actividades descritas en el párrafo anterior, sin sujeción por ellas a contrato de trabajo y utilicen o no el servicio remunerado de otras personas.

Artículo 2.º.- Ámbito territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1, que se hallen enclavados en la provincia, aún cuando su sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3.º.- Ámbito personal.- Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.º, apartado 3.º.

Artículo 4.º.- Vigencia y duración.- El convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2010. Su duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5.º.- Denuncia.- El presente convenio se considerará denunciado a la terminación de su vigencia, sin que sea preceptiva comunicación escrita.

Este convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Artículo 6.º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tuvieran vigentes.

Capítulo II.- Cláusulas de empleo

Artículo 7.º.- Contratos formativos.- 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años,

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad

de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será del 60% o 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración máxima del contrato será de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas, pueda exceder del referido plazo máximo

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este convenio.

Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en este.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación socio laboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

f) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación será el 70% y 85%, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para la categoría profesional objeto de la formación, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

j) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

Artículo 8.º.- Contrato de interinidad.- 1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Artículo 9.º.- Contratos de duración determinada.- El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el supuesto de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima, solo podrá prorrogarse una vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio durante los años 2010 y 2011 y de 9 días de salario por cada año de servicio durante el año 2012.

Artículo 10.º.- Subrogación.- Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de este a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

1. Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

a) Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.

b) También serán subrogables los trabajadores que se encuentren con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubieran recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

4. La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquella, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el trabajador haya devengado en esa empresa desde el día uno de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva, la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al tiempo en que el trabajador haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

5.- Serán requisitos formales para la subrogación:

a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de esta la información exigible.

b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante, la documentación que a continuación se relaciona, con una antelación mínima de 10 días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer

de este plazo, transmitirá la documentación a la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio.

I. Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores objeto de subrogación.

II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

III. Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores afectados.

IV. En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

V. Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo que hayan sido suscritos en fraude de ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la nueva empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente acuerdo será requisito necesario, para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse, para dar plena eficacia al acuerdo, con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos, antes de la convocatoria del mismo.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema) y/o fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

c) La empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese.

d) El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

6. La subrogación no surtirá efecto respecto de los trabajadores y de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Artículo 11.º.- Jubilación.-

Jubilación anticipada.- Podrán jubilarse a la edad de 64 años aquellos trabajadores que así lo solicitaren de las empresas. Por cada trabajador que se jubile, las empresas se obligan a sustituirlo por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo. Se cumplirán, además, los restantes requisitos y condiciones que señala el Real Decreto 1.194/85. De 17 de julio.

Aquellos trabajadores que llevan más de 15 años en el sector de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales. Si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales. Si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales. Si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

Jubilación parcial.- Los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social y deseen acceder a la jubilación parcial podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo, pudiendo realizarse la contratación del sustituto por el porcentaje de jornada que deja vacante el trabajador jubilado parcialmente, o por otra jornada superior, cuando así se acuerde entre empresa y trabajador, o sus representantes sindicales.

Jubilación forzosa.- Como política de fomento de empleo y por necesidades de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, quedando el trabajador obligado a pasar a la jubilación, siempre que tenga cubierto el periodo de cotización necesario para obtener el 100% de la pensión de jubilación, y cumpla el resto de los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión, quedando obligada la empresa a cubrir la vacante generada por dicha jubilación.

Capítulo III.- Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 12.º.-Categorías.- Hasta que se alcance un acuerdo de ámbito nacional en el Convenio Marco o Estatuto para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, sustitutorio de la Ordenanza Laboral, será de aplicación lo regulado a continuación en lo referente a la clasificación profesional:

Encargado general.- Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Supervisor o encargado de zona. Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

Encargado de grupo o edificio.- Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

Oficial administrativo de primera.- Empleado que actúa a las órdenes de su jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial administrativo de segunda.- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar.- Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Especialista.-Oficial de oficio.- Es aquel obrero mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-práctico y de facultades domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y de cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles y máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor limpiador.- Es aquel obrero que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Personal no cualificado.-limpiador o limpiadora.- Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, con conocimiento adecuado sin que se requiera, no obstante, para la realización de tales tareas más de la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Capítulo IV.- Retribuciones

Artículo 13.º.- Salario.- Los salarios pactados en el presente convenio son: Para el año 2010 un incremento del 0,8%, para el año 2011 un incremento del 2% y para el año 2012, un incremento del 2% y son los que figuran en los Anexos I, II y III del mismo.

Los respectivos atrasos, ocasionados como consecuencia de la retroactividad del presente Convenio, se abonarán dentro de los tres meses siguientes al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 14.º.- Incapacidad temporal.- Las empresas complementarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en los siguientes supuestos:

1.- En las situaciones de accidente laboral del trabajador, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador permanezca en Incapacidad Temporal.

Así mismo se complementará hasta el 100% de las retribuciones salariales en los casos de accidente no laboral que precisen hospitalización y mientras dure dicha hospitalización.

2.- En los casos de intervenciones quirúrgicas y/u hospitalizaciones a excepción hecha del accidente no laboral, desde el momento del ingreso del trabajador en el centro hospitalario hasta que se produzca el alta médica definitiva del trabajador.

3.- En los casos de baja por maternidad, las empresas complementarán hasta el 100% de las retribuciones salariales durante el período que dure la misma.

Así mismo se complementará hasta el 100% de las retribuciones salariales, en los casos de baja por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, así determinado por los servicios competentes.

4.- En los casos de enfermedad común, el citado complemento del 100% será en la primera baja del año a partir de los 16 días de baja, en la segunda baja a partir del día 30 de baja y en la tercera y sucesivas bajas a partir del día 35.

El complemento de las prestaciones por I.T al que se refieren los distintos apartados de este artículo se realizará sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, siempre que este haya sido un mes normal.

En los casos de pluriempleo el subsidio por I.T. será abonado al trabajador por las empresas, en régimen de pago delegado, de acuerdo a lo establecido en los arts 131 y 131 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio y la D.T. sexta de la L. 42/1994 de 30 de diciembre.

Artículo 15.º.- Los trabajadores con contratos por jornada inferior a la ordinaria del sector disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados en régimen de jornada completa, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

Artículo 16.º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen tres pagas extraordinarias correspondientes a julio, Navidad y beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 20 de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios, por una cuantía de 30 días, podrá ser prorrateada mensualmente durante el año y en el supuesto de ser pagada dentro del primer trimestre del año siguiente, se abonará con arreglo al salario vigente el 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario en vigor en el momento de su percepción más la antigüedad correspondiente.

Artículo 17.º.- Premio de vinculación.- Se mantiene el premio de vinculación, consistente en una mensualidad, incluidos todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio, a aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan 25 años de servicio en la misma empresa.

Artículo 18.º.- Pluses.- Se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de transporte: El Plus de Transporte, durante la vigencia de este Convenio, será de 1,73 € para el año 2010, de 1,76 € para el año 2011 y de 1,80 € para el año 2012 por día efectivo de trabajo.

b) Plus de calidad, en atención a las especiales características que concurren en el trabajo de los cristalereros, estos percibirán un plus de calidad que será abonado por la empresa cuando esta cualificación exista y por un importe de 31,94€ para el año 2010, 32,59 € mensuales para el año 2011 y 33,24 € mensuales para el 2012.

c) Plus de altura, se establece como plus de altura el 20% del salario del convenio en los trabajos realizados a partir de tres metros de altura y se percibirá por hora o fracción de hora trabajada.

d) Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se establece, asimismo, un 20% sobre el salario del convenio para los trabajos sobre los que la Delegación Provincial de Trabajo haya declarado de penosos, tóxicos o peligrosos.

e) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 06 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base que figura en cada momento en los Anexos I, II y III del presente convenio. Los trabajadores con contrato por jornada inferior a la ordinaria del sector cobrarán dicho plus en la proporción correspondiente a la jornada que realicen. La fórmula para el cálculo del valor de la hora nocturna será: salario base x 12, dividido por la jornada anual por 25%.

Los trabajadores con contrato por jornada inferior a la ordinaria del sector cobrarán dicho plus en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

f) Plus de domingos y festivos.- Los trabajadores que presten sus servicios en domingos y festivos, percibirán un plus de 22,18 € cada uno de esos días, durante el año 2010, de 22,62 €, durante el año 2011 y de 23,07 €, durante el año 2012.

El citado plus no se le abonará a los trabajadores contratados para trabajar exclusivamente en esos días.

g) Plus de ayuda por hijos discapacitados.- Las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad igual o superior al 33%, debidamente certificada su discapacidad por la Autoridad competente, la cantidad de 35,28 € mensuales, por hijo, durante el año 2010, de 35,99 €, durante el año 2011 y de 36,71 durante el año 2012, complemento que se abonará por doce mensualidades, y que será percibido en proporción a la jornada realizada en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Artículo 19.º.- Dietas.- Las dietas establecidas en el presente Convenio tendrán la siguiente cuantía: Dieta entera, 26,46 €/día; media dieta, 9,78 €, para el año 2010; dieta entera 26,99 €/día; media dieta, 9,98 €/día, para el 2011 y dieta entera, 27,53 €/día; media dieta, 10,18 €/día para el 2012. Cuando se presuma que las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Artículo 20.º.- Horas extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí se podrán exigir las llamadas "horas estructurales" en concepto previsto en el ANE. Las horas extraordinarias se abonará a un precio unitario que será el resultante de incrementar en un 10% el salario hora en cómputo anual para cuyo cálculo se incluirá exclusivamente el salario base del convenio y las pagas extraordinarias dividiendo el importe total entre la jornada fijada en el convenio.

Artículo 21.º.- Antigüedad.- El personal comprendido en este Convenio percibirá los aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 5% sobre el salario que figura en las tablas salariales de los Anexos I, II y III vigentes en cada momento.

La antigüedad se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla el trienio correspondiente.

Artículo 22.º.- Abono de salarios.- Los salarios se abonarán por las empresas dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al del devengo.

Las empresas velarán por la confidencialidad de los recibos salariales y siempre que sea posible se facilitarán a los trabajadores en sobre cerrado.

Artículo 23.º.-Cláusula de descuelgue.- El procedimiento y condiciones para la inaplicación del régimen salarial del presente convenio será el previsto por la legislación vigente.

En caso de desacuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado, el día 18 de abril del 2005 por CECAL, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León, o el que en su caso le sustituya.

Capítulo V.- Tiempo de trabajo

Artículo 24.º.- Jornada laboral.- La jornada laboral será de 38 horas efectivas semanales y su equivalente anual de 1735 horas. La reducción pactada no afectará a los contratos a tiempo parcial.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesta y en disposición de realizar su labor.

En caso de jornada continuada, los quince minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

En los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos por la Delegación de Trabajo, cada período de 40 minutos equivaldrá a una hora.

Artículo 25.º.- Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será de 31 días naturales, se disfrutarán según acuerdo entre empresa

y trabajador y en caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de marzo a septiembre, ambos inclusive. En las empresas se confeccionará, de común acuerdo entre las partes, un calendario de vacaciones. La retribución correspondiente al período de vacaciones será en función del salario base más la antigüedad correspondiente.

El disfrute de las vacaciones anuales quedará interrumpido por el paso del trabajador a la situación de Incapacidad Temporal, exclusivamente en aquellos casos en que se haya producido durante dichas vacaciones un período de hospitalización superior a cinco días consecutivos, disfrutándose el tiempo que reste en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre empresario y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, pero dentro del año natural, salvo en aquellos casos en que la interrupción se produzca en el último trimestre del año, en los cuales se podrá disfrutar en el primer trimestre del año siguiente.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios por cuenta de diversas empresas de limpieza disfrutarán sus vacaciones en el mismo período en todas ellas, teniendo en cuenta para este disfrute que marcará la prioridad en el señalamiento del período vacacional aquella empresa en la que más horas de jornada realice el trabajador y en el caso de igualdad de jornada la empresa en la que más antigüedad tenga el trabajador.

Si una vez fijada la fecha del disfrute de las vacaciones y llegada esta, el trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, a la finalización de dicha situación ambas partes volverán a fijar de común acuerdo una nueva fecha para el disfrute de las vacaciones dentro del año natural.

Artículo 26.º.- Descansos.- El personal que por no estar sometido a turnos su descanso semanal sea en día festivo y tenga que trabajar por necesidades de la empresa, tendrá derecho, en compensación al descanso semanal no realizado, al 100% más del salario habitual del día trabajado.

Artículo 27.º.- Licencias.- El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y plazos señalados en el artículo 37, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, que transcrito literalmente, dice: "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

Los días de permiso establecidos por accidente, enfermedad grave u hospitalización, podrán disfrutarse incluso en fechas distintas a la del inicio de la enfermedad u hospitalización, pudiendo asimismo acordarse el disfrute del permiso de forma fraccionada, mientras dure esta situación y hasta 7 días después del alta hospitalaria, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un máximo de 8 horas anuales para acompañar al médico a hijos con una discapacidad igual o superior al 33%, debidamente certificada su discapacidad por la autoridad competente.

h) El trabajador también tendrá derecho a permiso retribuido el día del bautizo y el día de la comunión de sus hijos.

A partir del 2001 un día de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días y siempre que la organización del trabajo lo permita. Se entenderá concedido el permiso, por silencio positivo, si la empresa no contesta negativamente y por escrito dentro de los 5 días siguientes.

A partir del año 2007, inclusive, los días de permiso retribuido contemplados en el párrafo anterior serán dos días en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

Reducción de jornada por motivos familiares.

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

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los dos últimos párrafos de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una 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 tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente, a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1.º.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

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

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

2.º.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3.º.- Asimismo, se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar, debidamente acreditada por los Servicios Sociales competentes.

4.º.- En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados. La adopción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5.º.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

1.º.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2.º.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de la reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), anterior, y el de los trabajadores que hayan

solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del referido Estatuto de los Trabajadores; y el 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.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Protección de la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Capítulo VI.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 28.º.- Principio de igualdad.- Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 29.º - Principio de no discriminación.- Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 30.º - Planes de igualdad.-

1. 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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31.º - Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.-

1. 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 de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón 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 fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán 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.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 32.º - Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 33.º - Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo VII.-Régimen disciplinario

Artículo 34.º.-Facultad sancionadora y prescripción.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

Las faltas prescribirán: las leves a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta 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.

Artículo 35.º.-Graduación de las faltas.

A) Faltas leves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a los diez minutos e inferior a los treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Faltas graves:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrán ser consideradas como muy graves.

7.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada muy grave.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La embriaguez, fuera de acto de servicio, utilizando el uniforme o distintivo de la empresa.

12.- La desconsideración, descortesía o malos modos con el público y/o clientes.

13.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 7 del apartado anterior.

14.- La reincidencia en falta leve, (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

C) Faltas muy graves:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses, o veinte en un año.
- 2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 5.- La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de delitos que por razones muy fundadas y debidamente acreditadas puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor.
- 6.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 7.- La embriaguez habitual o la toxicomanía.
- 8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 10.- Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.
- 11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- 13.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14.- Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del apartado anterior.
- 15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 16.- El acoso sexual.
- 17.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Artículo 36.º.- Sanciones.- Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en las disposiciones vigentes o que puedan promulgarse.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará comunicación escrita al interesado haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así mismo se notificará al Comité de Empresa y al Delegado de Personal si lo hubiera de las faltas muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Capítulo VIII.- Derechos colectivos

Artículo 37.º.- Garantías sindicales.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.º.- Delegados de personal.- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Capítulo IX.- Seguridad y salud laboral

Artículo 39.º.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Se extremarán las medidas de seguridad por parte de las empresas en los trabajos peligrosos, especialmente en aquellos en los que pueda necesitarse el auxilio en dicho trabajo de otro operario.

Se entregará anualmente a los trabajadores dos buzos, dos batas, dos pares de zapatillas o un par de zuecos o uniforme completo al ingreso en la empresa, renovables por año, o cuando las prendas estén deterioradas.

Se dotará por las empresas del equipo de seguridad necesario.

Respecto al vestuario, la empresa de más de 50 trabajadores en cada centro solicitará de cada uno de estos un cuarto apropiado para cambiarse el personal que trabaje en el mismo.

Las empresas se comprometen a mantener reuniones con los Delegados o Comités de Empresa a fin de llegar a un acuerdo sobre la fórmula adecuada para el lavado y esterilizado de la ropa en centros sanitarios.

Artículo 40.º.- Reconocimientos médicos.- Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgo especial por su penosidad o toxicidad.

Artículo 41.º.- Comité de seguridad y salud.- En las empresas con Comité de Seguridad y Salud, los vocales de los trabajadores serán elegidos libremente. El Delegado de Prevención será elegido de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.- Las empresas garantizarán a los trabajadores, durante el año 2010, la percepción de 16.023,28 € en caso de incapacidad permanente total; 23.814,19 € en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte y 39.690,31 € en caso de gran invalidez, derivadas las citadas contingencias de accidentes de trabajo, entendido este, según la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio. Para el año 2011 las cantidades serán la percepción de 16.343,75 € en caso de incapacidad permanente total; 24.290,47 € en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte y 40.484,12 € en caso de gran invalidez, derivadas las citadas contingencias de accidentes de trabajo, entendido este, según la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio. Para el año 2012 las cantidades serán de 16.670,62 € en caso de incapacidad permanente total; 24.776,28 € en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte y 41.293,80 € en caso de gran invalidez, derivadas las citadas contingencias de accidentes de trabajo, entendido este, según la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior, la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Capítulo X.- Comisión Paritaria del convenio

Artículo 43.º.- Comisión Paritaria.- Se nombra la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes resultando designados como vocales por los trabajadores: doña Elena Peral Abella y doña Rosa M.^a Andrés García, así como un representante de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., respectivamente. Por las empresas resultan designados don Miguel Ángel Rodríguez y don Julio Rodríguez y dos representantes uno de FELE y otro de ASPEL. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1.º.- Interpretación del Convenio.

2.º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.º.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

4.º.- Velar por el establecimiento de una política de empleo estable en el sector, pudiendo plantearse en el seno de dicha Comisión propuestas a tal efecto. A este respecto, la Comisión Paritaria se reunirá a fin de estudiar la realidad del sector en la provincia, en cuanto a empleo estable, y se propondrán porcentajes de empleo estable a cumplir por cada empresa, incluyendo dentro de dicha plantilla estable, tanto a los trabajadores con contrato indefinido, como a los trabajadores con contrato de obra o servicio determinado.

Capítulo XI.- Disposiciones adicionales

Artículo 44.º.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de formación, derivadas del Acuerdo

Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno, se desarrollen para este sector.

Artículo 45.º.- Drogodependencia.- Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno por la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes, como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Artículo 46.º.- Medioambiente.- Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el artículo 5.2 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Capítulo XII.- Disposiciones finales

Primera.- Indivisibilidad.- El articulado del presente convenio y su Anexo forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Segunda.- Cláusula de garantía salarial.- La cláusula de garantía salarial establecida en el Convenio cuya vigencia finalizó el día 31 de diciembre de 2009, queda en suspenso durante la vigencia del presente convenio, y, volverá a ser efectiva a partir de la negociación del próximo convenio, en los términos que en el mismo se establezcan.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el acta de remisión.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LEÓN -2010

Categorías laborales	Salario mes	Salario día
Encargado general	1.041,27 €	
Supervisor de zona	974,96 €	
Encargado de grupo o edificio	871,67 €	
Oficial 1.ª administrativo	908,50 €	
Oficial 2.ª administrativo	871,67 €	
Auxiliar administrativo	797,83 €	
Conductor limpiador		30,34€
Oficial de oficio		29,08€
Especialistas		29,08€
Personal no cualificado. Limpiador/a		26,64€

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2011

Categorías laborales	Salario mes	Salario día
Encargado general	1.062,10 €	
Supervisor de zona	994,46 €	
Encargado de grupo o edificio	889,10 €	
Oficial 1.ª administrativo	926,67 €	
Oficial 2.ª administrativo	889,10 €	
Auxiliar administrativo	813,79 €	
Conductor limpiador		30,95€
Oficial de oficio		29,66€
Especialistas		29,66€
Personal no cualificado. Limpiador/a		27,17€

ANEXO III

TABLA SALARIAL 2012

Categorías laborales	Salario mes	Salario día
Encargado general	1.083,34€	
Supervisor de zona	1.014,35€	
Encargado de grupo o edificio	906,88€	
Oficial 1.ª administrativo	945,20€	
Oficial 2.ª administrativo	906,88€	
Auxiliar administrativo	830,07€	
Conductor limpiador		31,57€
Oficial de oficio		30,25€
Especialistas		30,25€
Personal no cualificado. Limpiador/a		27,72€

6779