



DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Soria.

Convenio o acuerdo: Limpieza Edificios y Locales

Expediente: 42/01/0019/2013

Fecha: 11/04/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María Dolores Jiménez Delgado

Código 42000095011982.

Visto el texto del convenio colectivo provincial del sector de limpieza de edificios y locales, con código de convenio número 42000095011982 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 1 de abril de 2013, de una parte por asociaciones empresariales del sector de limpieza de la provincia de Soria, y de otra por los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2



y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

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

Segundo: Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SORIA

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Soria (APELSO) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Art. 1. Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio tendrá carácter provincial y vinculará a todos los empresarios y trabajadores ubicados en Soria capital y provincia.

Art. 2. Ámbito de aplicación funcional.

Afectará el presente Convenio a todas las empresas que se dediquen a las actividades de limpieza de edificios y locales.

Art. 3. Ámbito de aplicación personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en ámbito funcional y territorial.

Art. 4. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 con independencia de la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y tendrá una duración de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Art. 5. Prórroga.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Art. 6. Subrogación.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste 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 cen-



tro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el período 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 período 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 aquélla, no afectará ni a la duración ni el calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador/a 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 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 servicio 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 ésta 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 se 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 Convenio 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/as 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 de 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 trabajadoras de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Art. 7. Ad personam.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan globalmente establecidas las empresas a los trabajadores a título personal.

Art. 8. Clasificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Art. 9. Grupos profesionales y definición de categorías.

Los grupos profesionales y la definición de las distintas categorías y cometidos de las distintas categorías profesionales son las que se incorporan en el anexo I de este convenio. Caso de que surgiese durante la vigencia del Convenio alguna norma de superior rango que afectara a las mismas, la Comisión Paritaria se reunirá para su estudio.

Art. 10. Ingresos.

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación y de las siguientes condiciones:

a) Por concurso para el personal titulado, por concurso oposición para el personal administrativo y por prueba para los subalternos y de servicios varios.

Art. 11. Ascensos.

Las empresas cuidarán que para los ascensos de categoría no haya ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad, etc.

*Art. 12. Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

- Personal titulado: cuatro meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: dos meses.
- Personal subalterno y personal obrero: 15 días hábiles.

Durante este período, tanto las empresas como el trabajador podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba, a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el trabajador, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Art. 13. Copia básica y finiquito.

Se entregará a los Delegados de Personal copia de las prórrogas de aquellos contratos de los que ya se les hubiese dado copia.

Si el trabajador lo desea se entregará una copia de su finiquito al Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que designe.

Las partes se comprometen a respetar lo establecido en la Ley 14/2000, de 29 de diciembre.

Art. 14. Movilidad.

La movilidad funcional y geográfica del personal lo es como concretan los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas procurarán evitar los traslados de personal teniendo siempre ambas partes un entendimiento.

Art. 15. Jornada.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.740 horas de trabajo efectivo que corresponden a 38 horas y 30 minutos semanales.

El tiempo de bocadillo de 20 minutos para los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada y a tiempo completo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando las necesidades organizativas de la empresa lo requieran, la jornada semanal podrá llegar hasta 40 horas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma.

En las empresas se elaborará el calendario laboral todos los años.

Art. 16. Trabajo en festivos y/o domingos.

El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos (no domingos), podrá optar entre:

a) Disfrutar un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente y por acuerdo entre ambas partes, y siempre dentro del año.

En los hospitales dependientes del Complejo Hospitalario de Soria: Hospital General de Santa Bárbara y Hospital Institucional Virgen del Mirón, los trabajadores disfrutarán de otro día más de descanso en las fechas que marque la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

c) Cobrarlo según la normativa vigente.

Además el trabajador, siempre que no esté contratado específicamente para trabajar en festivos, tendrá un plus salarial por jornada completa en festivo trabajado (no domingos), de 20,91



euros para 2012 y 21,01 euros para 2013. Este plus sufrirá los mismos incrementos pactados para el salario.

Domingos. El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en domingos y no esté específicamente contratado para trabajar en domingos tendrá un plus salarial por jornada completa dominical trabajada de 14,85 euros en el año 2012 y 14,92 euros en el año 2013. Salvo el personal contratado específicamente, no se podrá trabajar dos domingos seguidos salvo que existan razones técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

Art. 17. Seguridad y Salud Laboral.

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

- Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

- Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

- A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido un servicio de prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.

- La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Los Delegados de Prevención participarán en la elaboración, vigilancia y desarrollo de medidas de prevención.

El trabajador en la prestación de sus servicios tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de general aplicación.

Art. 18. Vacaciones.

El personal afecto por este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional al tiempo de alta en la empresa. Si el trabajador disfrutara las vacaciones íntegramente y posteriormente causara baja se le descontará en la liquidación los días de más que haya disfrutado conforme a la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 6 de este Convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta esta fecha estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspon-



dientes por los dos períodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y trabajador. A falta de acuerdo entre las partes se estará a lo dispuesto en las normas reglamentarias. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute. Se procurará que el mayor número de trabajadores posible disfrute sus vacaciones en los meses de verano. Los trabajadores que presten servicios en más de una empresa, tendrán prioridad en las fechas de disfrute que se pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera, siempre que se lo comuniquen con dos meses de antelación.

La situación de I.T. y/o maternidad interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T. y/o maternidad, disfrutándolas posteriormente de mutuo acuerdo entre las partes. Si se produjera el alta dentro del período establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho período. En estos supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 19. Permisos retribuidos.

Los permisos relacionados en la letra a) y b) del presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia. Los trabajadores que hayan disfrutado de la “licencia de matrimonio” por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

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) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y 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.

Los trabajadores podrán disfrutar hasta un total de dos días más al año distribuidos en uno o dos de los supuestos expresados en los apartados anteriores.

g) Para los años de vigencia de este Convenio, tres días de permiso retribuido. El disfrute individual estará referido al año completo de servicio en la empresa; teniéndose derecho en el supuesto de antigüedad de 8 meses a dos días de permiso y en el supuesto de antigüedad de cuatro meses a un día de permiso retribuido. En períodos de puentes sólo se podrá hacer uso simultáneo de este permiso por centro y turno conforme a la siguiente escala:

Hasta seis trabajadores/as: Un trabajador/a.

De siete a quince trabajadores/as: Dos trabajadores/as.

De dieciséis a veinte trabajadores/as: Tres trabajadores/as.

De veintiuno a treinta trabajadores/as: Cuatro trabajadores/as.

De treinta y uno a cuarenta trabajadores/as: Cinco trabajadores/as.

De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores/as: Seis trabajadores/as.

Más de cincuenta trabajadores/as: el 15% de la plantilla.

Para el supuesto de que sólo haya un trabajador/a en el centro de trabajo, previo acuerdo entre ambas partes.

En el supuesto de que el número de solicitudes sea superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los/as trabajadores/as que lo hayan solicitado antes.

h) Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.

i) Siete horas al año para acudir a Consulta médica debidamente justificadas.

Art. 20. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a excedencia.

Art. 21. Salario base.

El Salario Base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para el año 2012, será del 0,4% en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2013, será del 0,5% en todos los conceptos económicos del convenio.

Caso de que el IPC real superara cada uno de esos años el incremento salarial pactado, se actualizarían las tablas sobre ese IPC real, sin efectos económicos retroactivos, pero sirviendo a efectos de calcular los incrementos del año siguiente.

Cada año se reunirá la Comisión Paritaria para elaborar las nuevas tablas y en su caso, aplicar esa cláusula de garantía.

La cláusula de actualización a tablas o de garantía a la que hacen referencia los dos párrafos anteriores, no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

Si se realizara jornada inferior a la completa se percibirá a prorrata el salario. Las empresas unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esa reducción implique a su vez una merma en su salario.



El pago de salarios se efectuará antes de la finalización del mes de su devengo, y nunca más tarde de los dos primeros días laborables del mes siguiente a su devengo. La nómina se entregará cerrada para garantizar su confidencialidad.

Art. 22. Antigüedad.

Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios al 4 por 100 cada uno de ellos del salario base del Convenio.

Art. 23. Dietas.

Si el trabajador tuviera que realizar el trabajo fuera del lugar de su residencia, recibirá una cantidad en concepto de media dieta y por cada una de las dos comidas diarias equivalentes a 16,06 euros para 2012 y 16,14 euros para 2013. En el supuesto de tener que pernoctar fuera se percibirán 32,12 euros por ello para 2012 y 32,28 euros para 2013. Las dietas sufrirán los mismos incrementos que el salario.

Art. 24. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Art. 25. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de Verano o julio, Navidad, y Marzo, en cuantía de 30 días de salario convenio más antigüedad.

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

Paga de julio: 15 de julio.

Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Paga de marzo: 15 de marzo (siendo posible su prorrateo).

Art. 26. Horas extraordinarias.

Se realizarán las estrictamente necesarias, que serán para cubrir períodos punta de producción del cliente, cambios de turno y ausencias imprevistas. Se abonarán a razón de 8,03 euros en 2012 y 8,07 en 2013 por cada hora que se realice.

Art. 27. Garantías sindicales.

Los representantes sindicales gozarán de las garantías previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28.

En relación con lo previsto en el artículo 16 de este Convenio la opción no operará en cuanto a los domingos que hayan sido compensados con otro día de descanso semanal en forma prevista en la Ley.

Art. 29. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetillas, pantalón y el calzado adecuado o calzado especial por sus condiciones físicas o de riesgo para el desempeño de sus tareas, cada año, así como anorack o prenda de abrigo similar a los trabajadores que lo requieran.

Prendas que se entregarán en mayo y septiembre respectivamente.

Art. 30.

En los casos de IT derivada de enfermedad común, el trabajador percibirá durante los veinticinco primeros días el 100% de su salario base.



En los supuestos de IT derivada de accidente de trabajo dicho complemento se extenderá desde el primer día de la baja hasta el día sesenta, ambos inclusive.

Art. 31. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26).

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o trabajadora, 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. Asimismo se tendrá derecho a una 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 provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

4. En 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.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este período adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.



Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de lo progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento de hijo/a el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. 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. 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. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres 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 pueda valerse por sí mismo, 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.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Permisos Retribuidos:

Lactancia: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.



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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Guarda legal: Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2011 o lo que legalmente se establezca, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas 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/a.

Vacaciones:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natu-



ral o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Art. 32. Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo.

Las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, cuando las entidades gestoras de la Seguridad Social concedan la correspondiente prestación.

Art. 33. Desplazamiento.

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizarse dentro de la jornada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que sea la conexión directa entre dos centros de trabajo.

Si el trabajador utilizara para esos desplazamientos su vehículo propio, se le abonarán 0,21 euros por kilómetro durante 2012 y 0,21 euros por kilómetro durante 2013.

Art. 34. Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de un mes a partir de la publicación del mismo en Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera. El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda. La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

A) Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 13.498,37 euros.

B) Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 15.748,10 euros.

Art. 35. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres miembros de la parte social.

Esta Comisión tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, mediar, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones, que dentro de sus competencias le sean planteadas por las partes, así como el de servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Esta Comisión se reunirá cuando, a convocatoria de cualquiera de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir dentro de los 4 días siguientes a la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.



Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, de manera fehaciente la convocatoria, con un plazo de 48 horas de preaviso.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada.

Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en la sede del Sindicato CC.OO.

Art. 36. Sustituciones.

En establecimientos de la Administración cuando se produzcan bajas por IT u otra causa, se cubrirán a partir del tercer día siguiente, si así lo considera la empresa y los trabajadores.

En los centros hospitalarios se posibilitará un cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia y en situación de IT si se justifica con informe facultativo.

Art. 37. Reconocimientos Médicos.

Las empresas facilitarán a los trabajadores la realización de conocimientos médicos a través de los servicios de las Mutuas Patronales de cada empresa y dentro de las posibilidades que ofrezcan dichas Mutuas Patronales.

Art. 38. Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

En los términos regulados por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39. Contrato en prácticas.

En los términos dispuestos artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. Contrato por circunstancias de la producción.

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el núm. 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Los contratos de esta modalidad vigentes y concertados con anterioridad a la publicación de este Convenio podrán ser prorrogados por acuerdo de los contratantes dentro de los límites indicados.

Art. 41. Contrato de interinidad.

El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Art. 42. Formación profesional.

1. Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio se les facilitará una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

La empresa se compromete a estudiar y dar solución, prestando la ayuda que le sea posible, a cada caso particular que se le presente en cuestiones de formación profesional.

2. Las partes firmantes del presente Convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (IV ANFC).

3. Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para



ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en estos III Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

4. Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los Permisos Individuales de Formación (PIF), no obstante las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los trabajadores/as de cada empresa, asimismo, se informará a la RLT de estos permisos.

5. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a permisos para la asistencia a exámenes oficiales en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa. No cabe subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas de la empresa o a la organización del trabajo y han de abarcar no solo el tiempo de duración de la prueba sino el necesario para que el trabajador/a pueda concurrir al examen en condiciones normales de concentración y agilidad mental.

- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.

- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.

6. La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.

- Promover Planes de Formación en el ámbito de la provincia.

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.

- Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

Art. 43. Igualdad de oportunidades.

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 por enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.



4. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Art. 44. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.-1. Al amparo del artículo 166 de la Ley de la Seguridad Social, modificado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la Legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada.

3. La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 15 días.

4. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

5. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En supuestos de pluriempleo del trabajador jubilado, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el trabajador en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleado se regirán por lo dispuesto en el artículo 14.1.a) del RD 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 45. Violencia de género.

Las parte asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo:

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 dis-



minución 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 empresas. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Suspensión de la relación laboral:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como período de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

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

Faltas de asistencia:

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Movilidad geográfica y cambio del centro de trabajo:

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.

Despido nulo:

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Art. 46. Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.



En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Art. 47. Régimen disciplinario.

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

1.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

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

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

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

2.º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.º Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso sexual, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del Acuerdo Marco del Sector de Limpieza de edificios y locales, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.



g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales de trabajador/a consignadas en las normas aplicables.

4.º Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5.º Procedimiento sancionador:

1. En las faltas muy graves la empresa dará traslado a la representación legal de la plantilla los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

6.º Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA****PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SER-LA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

DISPOSICIÓN FINAL

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir del día cinco de marzo de 2012. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012, y los atrasos serán abonados por cada empresa en el mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

ANEXO I**GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS***Mandos intermedios (Grupo III).*

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

b) Encargado de zona: Es quien, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección este encomendada a 2 o más encargados de sector de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

c) Encargado de sector: Es quien tiene a su cargo el control de 2 o más encargados de grupo siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.



2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se cumplan dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) Encargado de grupo: Es quien tiene a su cargo el control de 10 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 de personal bajo su mando, además de 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 del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de equipo: Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene además, la responsabilidad de un equipo de 3 a 9 trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determina la dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

Personal subalterno (Grupo IV).

a) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero: Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo registrar toda clase de mercancías.

c) Listero: Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas.

d) Vigilante: Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

Personal obrero (Grupo V).

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



b) Peón especializado: Es aquel trabajador, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o limpiadora: Es el trabajador, 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 éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) Conductor-limpiador: Es aquel trabajador que estando en posesión del carné 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Personal de oficios y varios (Grupo VI).

a) Oficial: Es el trabajador que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante: Es el trabajador, mayor de 18 años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el trabajador, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

PERCEPCIONES SALARIALES POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2012

<i>Categorías</i>	<i>Salario base día (euros)</i>
Encargado General	36,88
Encargado de Zona	34,23
Encargado de Sector	32,80
Encargado de Grupo	28,45
Responsable de Equipo	27,24
Ordenanza	26,57
Almacenero	26,57
Listero	26,57
Vigilante	26,57
Especialista	26,57
Peón Especializado	26,57
Limpiador/a	26,57
Conductor-Limpiador	26,57
Oficial	26,57
Ayudante	26,57
Peón	26,57



TABLA SALARIAL ANUAL 2012

<i>Categorías</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Extra julio</i>	<i>Extra navidad</i>	<i>Extra marzo</i>	<i>Total</i>
Encargado General	13.461,20	1106,4	1106,4	1106,4	16.780,40
Encargado de Zona	12.493,95	1026,9	1026,9	1026,9	15.574,65
Encargado de Sector	11.972,00	984,0	984,0	984,0	14.925,20
Encargado de Grupo	10.384,25	853,5	853,5	853,5	12.944,75
Responsable de Equipo	9.942,60	817,2	817,2	817,2	12.394,20
Restantes Categorías	9.698,05	797,1	797,1	797,1	12.089,35

PERCEPCIONES SALARIALES POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2013

<i>Categorías</i>	<i>Salario base día (euros)</i>
Encargado General	37,06
Encargado de Zona	34,40
Encargado de Sector	32,96
Encargado de Grupo	28,59
Responsable de Equipo	27,38
Ordenanza	26,70
Almacenero	26,70
Listero	26,70
Vigilante	26,70
Especialista	26,70
Peón Especializado	26,70
Limpiador/a	26,70
Conductor-Limpiador	26,70
Oficial	26,70
Ayudante	26,70
Peón	26,70

TABLA SALARIAL ANUAL 2012

<i>Categorías</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Extra julio</i>	<i>Extra navidad</i>	<i>Extra marzo</i>	<i>Total</i>
Encargado General	13.526,90	1111,80	1111,80	1111,80	16.862,30
Encargado de Zona	12.556,00	1032,00	1032,00	1032,00	15.652,00
Encargado de Sector	12.030,40	988,80	988,80	988,80	14.996,80
Encargado de Grupo	10.435,35	857,70	857,70	857,70	13.008,45
Responsable de Equipo	9.993,70	821,40	821,40	821,40	12.457,90
Restantes Categorías	9.745,50	801	801	801	12.148,50

Soria, abril de 2013.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1127