

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «**Boletín Oficial**» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA**

Visto el texto del **Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales**, número de Código de Convenio 45000255011981, suscrito, de una parte, por los representantes de la Asociación de empresarios de Edificios y Locales y de otra, por los representantes de las Centrales Sindicales de U.G.T. y C.C.OO., firmado el 13 de julio de 2011 y presentado ante este Organismo el día 15 de marzo de 2012, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012, por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 3 de octubre de 2012.-El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía, Marcelino Casas Muñoz.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA
DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TOLEDO
2011/2012/2013**

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Toledo y ASPEL y por las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I**AMBITO DE APLICACIÓN**

1.- **ÁMBITO FUNCIONAL.**- El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad consiste en la limpieza de edificios y locales así como en la prestación de otros servicios externos, integrados y/o de ayuda domiciliaria. En todos los Convenios Colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al Provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

2.- **ÁMBITO TERRITORIAL.**- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3.- **ÁMBITO PERSONAL.**- Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

4.- **ÁMBITO TEMPORAL.**- El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2013 (tres años).

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a comparecer a la convocatoria que hiciera cualquiera de ellas para iniciar las deliberaciones de un nuevo convenio hasta con un mes de antelación. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

5.- **NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.**- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6.- **GARANTÍAS PERSONALES.**- Las Empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 y 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

7.- **PRINCIPIOS GENERALES.**- La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la

legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas. Sin merma de la facultad que les corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

8.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES.- Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo, b) Horario, c) Régimen de trabajo o turnos, d) Sistema de remuneración, e) Sistema de trabajo y rendimiento, f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

9.- RENDIMIENTOS.- Corresponde a la Dirección de la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un/a operario/a medio/a entregado/a a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

10.- PRINCIPIOS GENERALES.- La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos. Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.

d) Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.). De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical. De acuerdo con las Disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

11.- PERIODO DE PRUEBA.- El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito. El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados y dos meses para el resto del personal excepto el personal no cualificado cuyo periodo de prueba será de un mes cuando el contrato que se concierte con el trabajador sea de carácter indefinido, de veinte días cuando el contrato fuere temporal de duración superior a seis meses y quince días cuando el contrato temporal fuere de duración inferior a tres meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

12.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.- Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) **CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.-** Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos ordenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. Atendiendo al objeto descrito anteriormente las Empresas dispondrán en cada uno de sus Centros de Trabajo de un volumen de contratación fija o indefinida equivalente como mínimo a lo establecido en la siguiente escala: entre cinco y veinte trabajadores el 70 por 100 de la plantilla, entre veintiuno y treinta trabajadores el 75 por 100 de la plantilla, más de treinta trabajadores el 83 por 100 de la plantilla.

Las Empresas afectadas por este Convenio procederán a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos hasta alcanzar como mínimo los porcentajes anteriormente establecidos.

A tenor de las potestades que la Ley 63/97 de 26 de diciembre otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.

Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones temporales o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos, salvo imposibilidad manifiesta por alguna de las partes, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en los respectivos Centros de Trabajo con contratos eventuales, incluidos los formativos.

b) **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.-** El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia no será de aplicación esta modalidad de contratación para profesionales no cualificados y en particular para especialista, peón especializado, limpiador/a, conductor/a limpiador/a o auxiliar de ayuda a domicilio.

El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala: Hasta cinco trabajadores: Uno; de seis a diez trabajadores: Dos; de once a veinticinco trabajadores: Tres; más de veinticinco trabajadores: Cinco. Para determinar el número de trabajadores/as por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

c) **CONTRATO EN PRACTICAS.-** Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la practica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencias se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo profesional I y aquellas que precisen nivel de estudios de F.P.2 o superior. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 70 por 100 durante el primer año y al 85 por 100 durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.

d) **OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-** Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el se harán constar las siguientes circunstancias: el carácter de la contratación; el tiempo de vigencia del contrato (cuando se pueda prever); el trabajo que se va a desarrollar; la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, el grupo o categoría asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio cuando se pueda prever. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se refleje de forma inexacta o imprecisa el objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento salvo prueba en contrario que acredite la existencia real de la obra o servicio determinado.

A la finalización del contrato los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar la indemnización prevista legalmente en cada momento. Si la obra o servicio tuviera una duración superior a seis meses, dicha indemnización se incrementará en un día por cada mes que supere dicho periodo o parte proporcional equivalente. Esta indemnización sustituye a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores

Para los/as trabajadores/as contratados/as para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados/as. Si por necesidades imprevisibles y ajenas a la Empresa contratada la obra o servicio objeto del contrato de trabajo hubiera de ser suspendida, también quedará en suspenso y durante el mismo período de tiempo el contrato de trabajo conforme a los requisitos que la ley establezca.

e) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el periodo de doce meses el/la trabajador/a se considerará contratado/a por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del contrato. En el contrato se especificara con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación, salvo prueba en contrario que acredite la real existencia de las citadas circunstancias, acumulaciones o pedidos.

A la finalización del contrato los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar la indemnización prevista legalmente en cada momento. Si el contrato tuviera una duración superior a nueve meses, dicha indemnización se incrementará en un día por cada mes que supere dicho periodo o parte proporcional equivalente. Esta indemnización sustituye a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores

Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

f) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el Estatuto de los Trabajadores. Si la jornada de trabajo se realiza de forma partida sólo se efectuará una interrupción que en ningún caso será inferior a 90 minutos ni superior a 150 minutos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio, cuando existan vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la Empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de

su contrato de trabajo lo comunicarán a la Empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo Grupo Profesional.

Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. A tal efecto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

g) CONTRATO DE INTERINIDAD.- El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo. 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 aquél. 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.

Los trabajadores así contratados, en el caso de que no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, no causarán baja automática en la empresa y podrán optar a este puesto vacante según lo dispuesto en el artículo 20 del presente convenio, siempre que el puesto de trabajo se mantenga.

h) FIJO DISCONTINUO.- Es el trabajador o trabajadora contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. El trabajador o trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de prestación de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa se acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con quince días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de siete días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo. En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa. La imposibilidad manifiesta de algún trabajador para acceder al puesto, supone que este pase a ocupar el último lugar del escalafón. Si la renuncia al puesto no estuviera debidamente justificada se consideraría baja voluntaria.

Cuando halla disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual. Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos. En este caso, para ocupar estos puestos y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 de este convenio, se ofertarán las mismas a los trabajadores/as fijos-discontinuos por riguroso orden de antigüedad dentro de la misma categoría.

13.- PASE DE EVENTUALES A FU@S DISCONTINUOS.- Los trabajadores eventuales, excepto interinos, pasarán a la condición de fijos discontinuos en el Centro donde hubieran sido contratados y con adscripción a él, cuando hayan realizado dos ciclos de sesenta días de trabajo como mínimo; cuando no se hayan realizado los sesenta días por ciclo, tendrán la preferencia para ser contratado sin pérdida de su carácter eventual.

14.- ADSCRIPCION PERSONAL.- Cuando una empresa en la que viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores/as de la empresa. Por el contrario, deberá hacerse cargo de los/as trabajadores/as antedichos, si para el servicio de limpieza, hubiera de contratar nuevo personal.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los/as trabajadores/as de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro, con una antigüedad mínima de tres meses, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata subrogándose, igualmente, la nueva titular.

El personal incorporado por la anterior titular de un centro de trabajo dentro de los tres meses últimos para un centro concreto cuyo inicio de actividad coincida con el inicio de la relación laboral del trabajador en esa empresa será

objeto de subrogación y pasará a nueva titular del servicio.

A tales efectos la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los/as trabajadores/as en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata de estos/as últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado por la contrata entrante. De igual forma la empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a la entrante se cese en el servicio o en la contrata, con los demás requisitos previstos en ese capítulo; notificará por escrito, asimismo, el cese de los trabajadores afectados, acreditando sus condiciones laborales. Y en cualquier caso el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/as trabajadores/as, solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, los que se encuentren disfrutando de permiso maternal y paternal, pasarán a estar adscritos a la nueva titular quien se subrogará con todos los derechos y obligaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya estos trabajadores, pasará a la nueva titular en concepto de interinos, hasta que se produzca la incorporación del sustituido, las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores/as, serán abonados a éstos al final de la contrata. De igual forma la empresa cesante deberá poner en conocimiento de la nueva adjudicataria con la mayor urgencia, la relación de los/as trabajadores del Centro objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, etcétera, así como acreditar la empresa saliente a la entrante, estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales y de todo tipo de retribuciones. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realiza la primera limpieza y que no hay suscrito contrato de mantenimiento.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva empresa adjudicataria y trabajador/a. No obstante, el incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones referidas no podrá ir en detrimento de la subrogación de los trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa receptora del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a dos meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa. Si la subrogación a una nueva empresa titular de la contrata implicase a un trabajador que realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos afectando a uno solo de ellos, el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las contratas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior adjudicatario, hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el párrafo segundo de este artículo, salvo que el cliente coja el servicio a su cargo.

15.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.- Las Empresas adjudicatarias de Servicios con la Administración o cualquier Organismo Público, no podrán subcontratar con terceros la realización de la actividad adjudicada, ni tampoco utilizar Empresas de Trabajo Temporal para resolver sus necesidades laborales en relación al servicio adjudicado. Así mismo no serán utilizadas Empresas de Trabajo Temporal cuando las necesidades del servicio puedan ser cubiertas con la ampliación de jornada de los trabajadores con contrato a Tiempo Parcial. Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán exclusivamente para cubrir necesidades ocasionales tales como bajas, licencias, ausencias imprevistas o para cubrir necesidades imprevistas como consecuencia del lanzamiento de una nueva actividad o la ampliación de las existentes y en aquellas otras actividades donde exista imposibilidad manifiesta para realizar directamente contratos eventuales, todo ello por un tiempo máximo de una semana. Transcurrido dicho plazo, si la necesidad persiste se cubrirá con contrato de interinidad previsto en el artículo 12.g del presente Convenio, para las situaciones de I.T., licencias o ausencias imprevistas y el que proceda legalmente para el resto de supuestos, salvo imposibilidad manifiesta acreditada ante los representantes de los trabajadores. Los contratos de puesta a disposición deberán 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 del Centro que pase a desempeñar el puesto de aquel. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la Empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

16.- CESES.

a) **FINIQUITOS:** Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al Trabajador o Trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre Empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, el cual será visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma por un representante legal de los trabajadores en la Empresa o representante sindical.

b) **BAJAS VOLUNTARIAS.-** L@s trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligad@s a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo II del presente Convenio El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de tod@s l@s trabajadores/as.

c) **DESPIDOS OBJETIVOS.-** Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de l@s representantes de l@s trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la Empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) JUBILACIÓN ANTICIPADA. CONTRATO DE RELEVO.- Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en los Reales Decretos 1191/1984 de 31 de octubre y 15/1998, de 27 de noviembre, para Jubilación parcial y el contrato de relevo. En todo caso se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia. La prestación del servicio en el caso de jubilación parcial con contrato de relevo, se realizará preferiblemente de forma consecutiva en el periodo estival, salvo pacto en contra entre empresa y trabajador.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

17.- ESTRUCTURA PROFESIONAL.- El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales: I.- Personal Superior y Técnico. II.- Personal Administrativo. III.- Personal Mandos Intermedios. IV.- Personal Subalterno. V.- Personal de Oficios Varios.

GRUPO I. Personal Superior y técnico. Este grupo I estará integrado por las categorías profesionales que a continuación se indican, cuyas funciones y cometidos son los que igualmente se consignan.

a) Director.- Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Jefe de Departamento.- Es el que, a las órdenes inmediatas del Director de la Empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

c) Titulado Superior.- Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

d) Titulado Medio.- Son aquellos que prestan servicio al igual que en el caso anterior y autorizados por título de Ingeniería Técnica, Graduado Social o análogo.

e) Trabajadora Social.- Es quien, con la titulación adecuada, se encarga de coordinar y ejercer, tanto con organismos públicos como privados, la labor de asistencia social a disminuidos físico y/o psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

f) Titulado Laboral.- Son quienes prestan servicios, al igual que los anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad Competente.

Grupo II. Personal Administrativo.

a) Jefe Administrativo de Primera.- Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

b) Jefe Administrativo de Segunda.- Es quien, provisto o no de poder limitado, esta encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo modo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) Cajero.- Es el que, con o sin empleados a sus ordenes, realiza, bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

d) Oficial Administrativo de Primera.- Empleado que actúa a las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere calculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial Administrativo de Segunda.- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) 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.

GRUPO III. Personal Mandos Intermedios.

a) 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 a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencias o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las ordenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y el control de personal y demás incidencias.

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

c) Supervisor o Encargado de Sector.- Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes: 1.- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que el servicio sea efectivo 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 mando, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.

d) 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 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 dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

Si tuviese a su cargo el control de más de cuarenta y cinco trabajadores/as, el salario que corresponderá a esta categoría será el recogido en la tabla salarial anexa para estos encargados.

e) Responsable de Equipo.- Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones que se precisen.

GRUPO IV. Personal Subalterno.

a) Conserje.- Es el trabajador/a encargado/a de realizar las siguientes funciones: A) Atención y orientación de las visitas que lleguen al centro. B) Apertura y cierre de puertas exteriores y de las puertas de acceso a las distintas dependencias y edificios. C) Encendido y apagado de luces exteriores e interiores. D) Atención a compañías de servicios que asistan y actúen en el centro. E) Revisión periódica de instalaciones (puertas, cristales, pinturas, fontanería, etcétera), informando a la dirección del centro de los desperfectos encontrados. F) Encendido y apagado del sistema de calefacción. G) Recogida y entrega de correspondencia. En aquellos casos en los que antes de la entrada en vigor de este convenio, el conserje viniera desempeñando tareas de limpieza, continuará ejerciendo dichas funciones.

b) 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.

c) Almacenero.- Es el trabajador/a encargado/a de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo registrar toda clase de mercancías.

d) Vigilante.- Es aquel trabajador/a 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.

e) Telefonista.- Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

f) Cobrador.- Es el empleado que, dependiente de caja, realiza todo género de cobros y pagos por delegación.

GRUPO V. Personal de Oficios Varios.

a) Oficial.- Es el empleado/a que actúa bajo las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere además de la adecuada formación, preparación y condiciones para el oficio designado.

b) Especialista.- Es quien, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) aplicando 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. Asimismo, corresponderá esta categoría a aquellos trabajadores/as que realicen limpieza industrial de manera habitual y continuada, tales como industrias cárnicas, cementeras, mataderos y similares, utilizando para ello mangueras de agua a presión o similares o realicen además labores de desinfección, higienización, engrase, etcétera.

c) Peón Especializado.- Es el trabajador/a que realiza funciones concretas y determinadas, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialistas, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización.

d) Limpiador o Limpiadora.- Es el trabajador/a, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido y pulido manualmente o con útiles tradicionales o con elementos electrodomésticos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque estos sean mayor potencia de suelos, techos, paredes, mobiliario (exceptuando el mobiliario hospitalario), de locales, recintos y lugares así como cristalerías, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates; sin que se requieran 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. Se considera mobiliario hospitalario: las camas de enfermos, camillas, colchonetas, sillas de ruedas, mesas y lámparas de quirófanos, paritorios y salas de reconocimientos, mesillas, armarios, pies de goteo. No obstante lo anterior, el limpiador/ra limpiará el cabecero y pié de las camas, la parte de arriba de las mesillas, y la parte de fuera de los armarios. Respecto de las mesillas y armarios el limpiador/ra limpiará también su interior cuando dentro de ellos no haya enseres personales de los enfermos.

e) Conductor Limpiador.- Es quien, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículos 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 serán ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

f) Celador.- Es quien, desempeña funciones de control de entrada e información, control de tránsito en zonas restringidas, orientación de visitantes así como realizar pequeñas tareas administrativas.

g) Azafata.- Es quien se encarga de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien desean hablar atendiendo las solicitudes de información, hablando normalmente dos idiomas incluido el de origen.

h) Auxiliares de Ayuda a Domicilio.- Para delimitar las funciones de la presente categoría se tendrá en especial

consideración la descripción del servicio a prestar realizada por la entidad contratante de tales servicios. La descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

1.- Trabajos generales de atención en el hogar: Tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etcétera. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

2.- Trabajos de atención personal: Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades de usuario en su entorno, etc.

18. FORMACION PROFESIONAL.- La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores/as. El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos: A) Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo. B) Facilitar la participación de los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores. C) Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes. D) Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC. E) Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

19.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.- Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por cualquier causa, se reconvertirá su puesto de trabajo, o se le acoplará, si fuera posible al puesto que permita las necesidades organizativas o del servicio con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.- Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso. La promoción se ajustará a criterios de mérito, capacidad y antigüedad, estableciendo de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, las pruebas objetivas de carácter teórico-práctico a realizar para la selección.

21.- MOVILIDAD FUNCIONAL.- La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En cualquier caso el trabajador será notificado con la máxima antelación posible. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

A) DE SUPERIOR CATEGORÍA El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría

superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador, este tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) DE INFERIOR CATEGORÍA Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia en cada momento.

22. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.- Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia en cada momento.

CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

23.- JORNADA.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.754 horas de trabajo efectivo. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio, disfrutarán de veinte minutos de descanso, (bocadillo) que serán computados como jornada efectiva de trabajo.

La jornada laboral ordinaria no podrá realizarse de forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo. Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas y los comprendidos dentro de una misma zona comercial. Como principio general, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento

24.- CALENDARIO.- Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el Calendario Laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos: a) Jornada semanal tipo de treinta y nueve horas, b) Horario de descanso (bocadillo), c) Señalización de las Fiestas, d) Vacaciones, e) Especificación de los descansos entre jornadas y semanales, f) Especificación de las secciones donde se prevea la realización de Turnos y sus sistemas de rotación, g) Especificación de jornadas irregulares donde procedan, h) Especificación de horarios flexibles donde procedan.

Se elaborará un calendario tipo de ámbito provincial, que será aplicable a aquellas empresas que no elaboren su propio calendario laboral en aplicación de los criterios establecidos en el presente artículo.

En aquellos centros de trabajo en los que sólo preste servicios un trabajador, la jornada de éste se verá reducida en los días 24 y 31 de diciembre al 50 por 100. Cuando en el centro de trabajo presten servicios más de un trabajador, la mitad de la plantilla trabajará su jornada habitual de forma completa el día 24, quedando así relevados de la obligación de trabajar el día 31. La otra mitad de la plantilla no prestará servicios el día 24 y realizará su jornada habitual, de forma completa el día 31.

25.- VACACIONES. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que

le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa. Los días festivos que no sean domingos que haya en los treinta días naturales no se computarán como días de vacaciones, incrementándose el disfrute de las mismas, en tantos días como festivos haya en dicho periodo. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales durante los meses comprendidos entre julio y septiembre. El cómputo de las vacaciones se hará de forma que el primer día de las mismas no coincida con el día de descanso semanal, del trabajador. Tampoco podrá coincidir con domingo o festivo, excepto para los trabajadores contratados para trabajar específicamente en domingos y festivos.

Al menos quince días serán a elección del trabajador. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se podrá ampliar el período al mes de junio. Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la Empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos de los trabajadores deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses. De no hacerlo así y previo informe de los representantes de los trabajadores se le indemnizará en la medida correspondiente y como mínimo en los gastos que justificadamente acredite.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador no iniciarán su cómputo si se producen situaciones de baja por incapacidad temporal que conlleve ingreso hospitalario, derivadas de accidente sea o no laboral y quedarán interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal que conlleve ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que conlleve reposo domiciliario, por un periodo de tiempo mínimo de cuarenta y ocho horas. En ambos supuestos será condición indispensable para que las vacaciones no inicien su cómputo o queden interrumpidas que el trabajador notifique a la empresa la contingencia de incapacidad temporal por medio de los oportunos partes de baja y confirmación en el plazo legalmente establecido. Obtenida el alta médica y notificada esta a la empresa en el plazo legalmente establecido se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los treinta días naturales. Ello no obstante, si las necesidades organizativas de la empresa no lo permitieran, empresa y trabajador pactarán otra fórmula de disfrute dentro del año natural.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 14 de este Convenio, y a petición del trabajador, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido. Para ello, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda al trabajador/a hasta la fecha de dicha subrogación y la empresa entrante estará obligada a conceder el disfrute de las vacaciones integras abonando solamente la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

26.- DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el artículo 33.c) del presente convenio y además:

a) Si el día de trabajo coincide con un domingo el trabajador tendrá derecho al descanso semanal según cuadrante de la empresa.

b) Si el día de trabajo coincide con un festivo tendrá derecho a dos días libre: uno por la reducción de jornada por la existencia de un día festivo y haber trabajado en el mismo y otro más en compensación, que podrán acumularse a los días de vacaciones a petición de trabajador.

Las Empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido no pudiendo compensadas o absorbidas.

No obstante lo anterior, las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores podrán sustituir el abono del plus de domingos y festivos por un día más de descanso cuyo disfrute será igualmente determinado por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde se viniera disfrutando dos días libres por festivo trabajado se incrementará en uno más en compensación.

Este artículo no será de aplicación a los trabajadores contratados específicamente por las empresas para trabajar en domingos y festivos.

27.- **TRABAJO NOCTURNO.**- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana darán derecho al trabajador a percibir un plus que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice serán abonadas con el importe establecido en el artículo 33.a. del presente Convenio. El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el Plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar el plus completo a partir de la cuarta hora.

28.- PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

1.- **PERMISOS RETRIBUIDOS.**- El trabajador o trabajadora tendrá derecho, tantas veces como se produzca el hecho causante y previo aviso o solicitud, a los siguientes permisos retribuidos:

a) Tres días naturales por el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, prorrogables dos días más si hubiese desplazamiento. El fallecimiento dará derecho a este permiso aunque previamente se hubiera disfrutado el permiso por enfermedad grave que sea origen del fallecimiento. El inicio del nuevo derecho rescinde el que se estuviera disfrutando. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica con reposo domiciliario sin hospitalización.

b) Dos días naturales por fallecimiento hermanos, abuelos y nietos, por consanguinidad o afinidad, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento. El fallecimiento dará derecho a este permiso aunque previamente se hubiera disfrutado el permiso por enfermedad grave que sea origen del fallecimiento. El inicio del nuevo derecho rescinde el que se estuviera disfrutando.

c) Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica con reposo domiciliario sin hospitalización.

d) Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad, y por el tiempo indispensable y como máximo un día si hubiera desplazamiento, por afinidad. En ambos casos se deberá aportar la justificación correspondiente.

e) Dos días naturales por nacimiento o adopción de hijos, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

f) Un día por nacimiento de nietos.

g) Quince días naturales por contraer matrimonio

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como para renovaciones del D.N.I. o pasaporte, con justificación de la cita previa.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Será obligación de la empresa proporcionar a cada centro de trabajo los volantes de asistencia para uso de los trabajadores en caso de enfermedad. Dicho volante sellado y cumplimentado por el médico, deberá ser suficiente como justificante del tiempo de ausencia del trabajador, considerándose como tiempo laboral. Dicho volante llevará incorporado el dato correspondiente a las horas de entrada y salida de consulta.

j) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

k) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, tanto por consanguinidad o afinidad.

l) Los trabajadores como «Permiso de Lactancia» previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria dividida en 2 mitades o si es al inicio o fin de la jornada diaria será una reducción de media hora de su jornada que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.

Para la acumulación se computarán a razón de una hora de lactancia por cada día efectivo de trabajo hasta los nueve meses del recién nacido, pudiendo disfrutarse estas horas acumuladas por jornadas completas o de forma parcial. En el supuesto de acumulación por jornadas completas, el número de días a disfrutar en ningún caso será inferior a 11.

ll) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta ocho años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación

Tendrán 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 organismo administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad.

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.

m) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de tres horas para acudir a consulta médica de los menores y/6 personas dependientes según se establece en la Ley de Dependencia. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica. Los requisitos establecidos en el apartado g) serán de aplicación a este supuesto.

n) En los casos 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 el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

o) El tiempo indispensable, y como máximo un día si hubiera desplazamiento, para la realización de exámenes con carácter oficial, entregando posteriormente el justificante oportuno.

p) Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos días de asuntos propios al año, retribuidos a razón de salario base, plus convenio y antigüedad. Para su disfrute será necesario: Primero: Que el aviso a la empresa se haga con al menos setenta y dos horas de antelación. Segundo: que no podrán coincidir en el mismo día más del 6 por 100 de la plantilla. Las Empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con sus trabajadores o las que unilateralmente hubieran concedido, sin que puedan ser absorbidas o compensadas.

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

El lugar que se tendrá en cuenta al objeto de ampliar los días de permiso por desplazamiento, en los supuestos en que esté prevista dicha ampliación, es el del domicilio del trabajador.

Para disfrutar de los permisos retribuidos por pareja de hecho, según lo establecido en las letras anteriores, será preciso que el trabajador justifique a la empresa la relación de pareja (more uxorio) mediante el certificado del registro de parejas de hecho existente en el ayuntamiento respectivo.

Los permisos retribuidos establecidos en los apartados anteriores, se computarán desde el momento del hecho causante y se podrán disfrutar el plazo máximo de diez días, siempre que se tenga en cuenta los días no laborables del cómputo, disfrutándose solamente los laborables de dicho cómputo.

A efectos aclaratorios se establece el siguiente cuadro de grados de parentesco:

GRADOS	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
1º GRADO	Padres e hijos del trabajador	Cónyuge, suegros y cónyuge de hijos
2º GRADO	Abuelos, nietos y hermanos del trabajador	Abuelos y hermanos del cónyuge
3º GRADO	Tíos y sobrinos del trabajador	Tíos y sobrinos del cónyuge

2.- LICENCIA SIN SUELDO. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho al disfrute de dos días alternos sin retribuir por asuntos propios teniendo en cuenta que para su disfrute será necesario: Primero: que el aviso a la empresa habrá de hacerse con al menos setenta y dos horas de antelación. Segundo: que no podrán coincidir en el mismo días más del 6 por 100 de la plantilla. No obstante lo anterior la empresa y los representantes de los trabajadores fijarán otros criterios cuando por características especiales se den otras circunstancias.

Asimismo el trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos una año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresas de actividad similar. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier Trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso.

Los trabajadores que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligada a otorgar sus derechos y condiciones al a persona afectada.

3.- EXCEDENCIAS. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho tiempo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Del mismo modo tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a tres años aquellos trabajadores que lo soliciten para la atención de familiares de primer y segundo grado incapacitados, dicha excedencia será con reserva obligatoria del puesto de trabajo y el período computará a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al

término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Asimismo se tendrá derecho a una excedencia voluntaria, tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia, cuya duración será desde cuatro meses hasta cinco años.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4.-PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

5.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

A) MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período máximo de duración se ampliará en los siguientes casos:

Veinte días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Veinte días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por 100.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

C) ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6.- PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.

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 aquélla, 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 dieciocho años de edad. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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.

29.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las treinta y nueve horas semanales. Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con el límite de ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor en empresas en las que no se alcancen los porcentajes de contratación indefinida previsto en el artículo 12.a del presente Convenio o tenga establecidas jornadas flexibles así como a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias se comunicaran antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si ello fuera posible. Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as y de la Autoridad Laboral.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

30.- DEFINICIÓN.- Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedaran encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo

31.- SALARIO BASE. SALARIO HORA.

a) **SALARIO BASE.** Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo III de este Convenio.

b) **SALARIO HORA.** Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel, es la que se especifica en el anexo III de este convenio y se obtiene de dividir el salario base anual más el plus de antigüedad entre la jornada anual vigente en cada momento.

(Salario base + antigüedad) x 455 días

Salario hora

1754

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos, para determinar el valor de la hora extraordinaria. Para aplicar el abono de los salarios de las contrataciones a tiempo parcial, no se aplicará la formula establecida anteriormente del Salario Hora, sino que por el contrario se aplicará la misma formula de cálculo que al resto de los trabajadores a tiempo completo.

32.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán como complemento personal de antigüedad aumentos periódicos consistentes en trienios al 4% sobre el salario base. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

PLUS DE TRANSPORTE.- Se establece un plus de extrasalarial en concepto de ayuda para el transporte consistente en 3,99 euros diarios por día, efectivamente trabajado que se prorrateará por las horas efectivas de trabajo diario

PLUS CONVENIO.- Se establece un plus de convenio consistente en once mensualidades y por tanto excluidas las vacaciones y las pagas extraordinarias de 25,94 euros mensuales que se prorrateará por las horas efectivas de trabajo diario.

33.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

a) **NOCTURNIDAD.** Los/as trabajadores/as cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 30 por ciento del salario base.

b) **TÓXICOS, PENOSO, PELIGROSO.** Será objetivo permanente de las Empresas en colaboración con los Delegados de prevención de cada Centro de Trabajo la mejora de los procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Cuando corresponda el plus de toxicidad, peligrosidad o penosidad, se percibirá el 20 por 100 del salario base según la categoría del trabajador o se reducirá la jornada en cuatro horas semanales a voluntad del trabajador. Será la autoridad judicial, al enjuiciar los casos concretos quien determine si el puesto de trabajo es tóxico, penoso o peligroso.

No obstante lo anterior será de aplicación este plus a los trabajadores que presten sus servicios en los centros hospitalarios, centros de salud y centros de especialidades de la provincia de Toledo.

Se garantizará el abono de este plus durante los 22 ó 26 días laborales, según sea la jornada de lunes a viernes o lunes a sábados. Además se abonará los domingos y festivos trabajados.

c) **DOMINGOS Y FESTIVOS.-** Se establece un plus de domingos y festivos consistente en 58,23 euros que se prorrateará

en función de la jornada trabajada, con un mínimo de 10,62 euros para jornadas inferiores a una hora.

34.- COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

35.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

VACACIONES.- Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de treinta días de salario base de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- El personal comprendido en este Convenio percibirá en Verano y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de salario base de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.. Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 30 de junio para la paga extraordinaria de Verano y el día 15 de diciembre para la paga extraordinaria de Navidad. Dichas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas a lo largo de las doce mensualidades siempre que exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Las Empresas podrán mantener el sistema de abono que actualmente rijan.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de Verano, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de I.T., o que haya disfrutado de un permiso de maternidad o paternidad, se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. No obstante en aquellas Empresas que se abone el complemento de I.T. hasta el 100 por 100 de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono. En este último supuesto y dado que durante el periodo de I.T. el trabajador cobra la parte proporcional de las pagas extraordinarias el día de abono de las pagas extraordinarias le será descontado la parte proporcional de las mismas que hubiera percibido durante dicho periodo.

PAGA DE BENEFICIOS: Se considerará como tal y en cuantía de treinta días de salario base y antigüedad en cada categoría, según la tabla anexa. Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año, se le abonará este complemento o prorratea por el tiempo de servicio. Dicha paga se abonará antes del 31 de enero de cada año. Aquellas Empresas que cesen en su actividad antes del 31 de enero abonarán esta paga en la liquidación correspondiente y en la cuantía correspondiente al día del cese.

Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de I.T. o que haya disfrutado de un permiso de maternidad o paternidad, se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. No obstante en aquellas Empresas que se abone el complemento de I.T. hasta el 100 por 100 de la Base Reguladora podrán mantener este de abono. En este último supuesto y dado que durante el periodo de IT el trabajador cobra la parte proporcional de las pagas extraordinarias el día de abono de las pagas extraordinarias le será descontado la parte proporcional de las mismas que hubiera percibido durante dicho periodo.

36.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.- En caso de accidente laboral, ingreso hospitalario, operación o período postoperatorio, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro (100%) de la base reguladora desde el primer día.

En caso de enfermedad, común o accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro (100 %) de la base reguladora a partir del tercer día. Asimismo se complementará el 100 por 100 desde el primer día de la primera baja del año, si el periodo de baja tiene una duración superior a treinta días naturales.

37.- OTRAS PERCEPCIONES.

SEGURO DE ACCIDENTES. La cuantía de la póliza de seguros a la que se hace referencia en el artículo 50 del presente Convenio por cada uno de los trabajadores afectados, sea cual sea su modalidad de contrato, es de 18.000 euros para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Para aquellos trabajadores que con contratos a tiempo parcial presten servicio en más de una Empresa, estas cubrirán la póliza solidariamente y de forma proporcional. Los trabajadores quedan obligados a poner en conocimiento de las empresas este supuesto.

38.- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2011, incremento 0 por 100.

Para el año 2012 se acuerda incrementar las tablas salariales del convenio un 0,5 por 100.

Para el tercer año de vigencia, es decir, 2013, el incremento pactado de las tablas salariales es del 0,7 por 100.

39.- REVISIÓN SALARIAL.

Revisión salarial: para el segundo año de vigencia, es decir, 2012 se pacta la siguiente cláusula: En el supuesto de que el I.P. C. real nacional registrado al 31 de diciembre del año 2012 publicado por el I.N.E., fuera superior al 0,5 por 100, se procederá a revisar las tablas salariales del presente, convenio en la cuantía que exceda entre el I.P.C. mencionado y el 05 por 100, siendo el tope de esta diferencia el 0,7 por 100, abonándose con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012, en una sola paga, que se hará efectiva dentro del plazo de un mes desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Para el tercer año de vigencia, es decir, para 2013 se pacta dicha cláusula en los mismos términos que para 2012, estando el tope de la diferencia entre el I.P.C. real del año 2013 y el 0,7 por 100 pactado del incremento salarial, en un 0,8 por 100.

40.- FORMAS DE PAGO.- El pago del salario se efectuará en efectivo, dentro de la jornada de trabajo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La fecha de abono será la del último día de cada uno de los periodos antes señalados. En caso de demora se aplicará la legislación vigente. La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salario oficial o autorizado. Los trabajadores podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

41.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.- Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

2.- A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación: a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición, b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales

nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-La Mancha.

En todo caso se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

42.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspectos fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios. Las faltas siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

43.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento en la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

1) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las persona, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuanta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento pactados en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual y acoso por razón de sexo

1) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2.1) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

44.- SANCIONES.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes: a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días, c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, trasladado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

45.- SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL.- El Real Decreto Legislativo 5 de 2000, de 4 de agosto

y el Real Decreto 928 de 1998, de 14 de mayo, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los Empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente representan las garantías de los/as trabajadores/as en un Estado Social y Democrático de Derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente Convenio Colectivo así como el Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

CAPITULO VIII

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

46.- PRICIPIOS GENERALES.- La ley 31 de 1995, de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios/as y Trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

47.- DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA.- La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.- El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

DERECHO DE INFORMACIÓN.- El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con: a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función, b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación, c) Riesgos graves e inminentes. d) producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

DERECHO A LA FORMACIÓN.- En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada

trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.- Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes: a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos. Sus facultades son las siguientes: a) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a.1) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, a.2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa, a.3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada, a.4) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada, a.5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

ROPA DE TRABAJO.- Toda empresa estará obligada a entregar dos uniformes de trabajo al año. Se establece un uniforme tipo compuesto de casaca, pantalón, calzado adecuado y rebeca. A la finalización de la contrata los trabajadores vendrán obligados a reintegrar las prendas de trabajo. En aquellas que por circunstancias especiales de trabajo, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración. En aquellas que por circunstancias especiales de trabajo (trabajos en exteriores), se proporcionará un anorak o similar.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

VESTUARIO. Las empresas que empleen a un número de limpiadores superior a diez en un centro de trabajo están obligadas a solicitar a sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado para su utilización como vestuario por el personal de limpieza.

48. DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.- Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán, en particular: a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad, b) Utilizar correctamente los equipos y medios de

protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, d) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras, e) El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

49. RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL.- Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las Mutuas Patronales, incluidos o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales sea realizada una vigilancia a la salud en función de los riesgos específicos de las tareas realizadas por el trabajador/a dentro de la empresa.

50. SEGURO DE ACCIDENTES.- Se establece un seguro colectivo contra accidentes, con carácter obligatorio que afecta a todos los trabajadores comprendidos en los artículos 1 y 3 de este Convenio durante las veinticuatro horas del día y que cubra los riesgos de muerte e invalidez total por accidente. La Empresa entregará copia de la póliza a cada trabajador.

CAPITULO IX

DERECHOS DE L@S TRABAJADORES/AS

51.-DE L@S REPRESENTANTES DE L@S TRABAJADORES/AS.- Se entenderá por representantes de 1@s trabajadores/as a los comités de empresa o Delegad@s de personal y a los Delegad@s sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

52.- DE LOS SINDICATOS.- Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre 1@s trabajadores/a y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a 1@s representantes de 1@s trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

53.- DE LA ACCIÓN SINDICAL.- 1.- L@s trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos: a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a 1@s afiliad@s al sindicato y a 1@s trabajadores/as en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro

de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de 1@s trabajadores/as. b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica. c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

54.- DE LOS CARGOS SINDICALES.- 1.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho: a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo. b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese. c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de l@s trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o 1@s trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo. 2.- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

55.- DE L@S DELEGAD@S SINDICALES.- 1.- En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por l@s trabajadores/as afiliad@s a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegad@ sindical elegid@ por y entre sus afiliad@s en la empresa o en el centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegad@ sindical. 2.- Funciones de 1@s Delegad@s sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de 1@s afiliad@s del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas. 3.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto. 4.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligad@s a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa. 5.- Serán oíd@s por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a l@s afiliado@s al sindicato. 6.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo: a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a l@s afiliad@s al sindicato. b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los interés de l@s trabajadores/as. c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. 7.- en materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente. 8.- Los Delegad@s ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias. 9.- El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a

acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical. 10.- Las empresas darán a conocer a 1@s delegad@s sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegad@s, los TC1 y TC2.

56.- COMITÉS DE EMPRESA O DELEGAD@S DE PERSONAL.- 1.- Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegad@s de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMAD@S POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

1.- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.- Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4.- En función de la materia de que se trate: a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo. b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. c. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegad@s de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegad@s para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente. d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS: a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes. b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa. c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias. d. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa. e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegad@s de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia. f. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegad@s de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. g. El Comité o Delegad@s velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2.- GARANTÍAS: a) ningún miembro del Comité de Empresa o Delegad@ de personal podrá ser despedido@ o sancionad@ durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el

Comité de Empresa o restantes Delegad@s de personal y el Delegad@ del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de 1@s trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. b) No podrán ser discriminad@s en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social. d) Dispondrán del crédito necesario de horas mensuales retribuidas para ejercer las funciones de su cargo con un máximo de 40. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegad@s de personal, en un@ o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevad@ o relevad@s de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado. e) Dispondrán los trabajadores de 12 horas anuales retribuidas para la realización de Asambleas en el Centro de Trabajo convocadas por el Comité de Empresa.

57.- CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en al cuenta corriente que designe el sindicato. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

58.- PRACTICAS ANTISINDICALES.- Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

59.- DE LA MUJER TRABAJADORA.- Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica la trabajadora ocupará un puesto de menor esfuerzo.

60.- DE LOS DISCAPACITADOS.- Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de 1@s trabajadores/as minusválid@s, hasta alcanzar en sus plantillas un 5 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPITULO X

VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

61.- COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85,2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN: La Comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de la central sindical CCOO y uno de UGT firmantes de presente Convenio Colectivo y cinco representantes de la Organización Empresarial signataria del mismo quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Durante la vigencia del presente Convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la comisión Paritaria son:

Por la asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales.

Don Juan Antonio Jiménez Núñez.

Don Sixto López Triguero.

Don Jesús Serrano Martín.

Don José Valera del Valle.

Asesores: Doña Milagros Aguirre Morales.

Por Aspel.

EULEN S.A., CLECE S.A.

Asesores: José Antonio Barroso Aguilera (Ferrovia) Manuel Lago.

Por Comisiones Obreras.

Doña Belén Rivera Alvaro.

Doña Rosa María Sánchez Sánchez.

Doña Begoña Alonso Gutiérrez.

Don José Luis Cerro Urreizti.

Asesores.

Doña María del Carmen Carmona Braojos.

Don Juan Carlos García Montoya.

Por Unión General de Trabajadores:

Don Angel Gómez Fernández.

Asesores: Don Félix Frutos Martín.

Don Sergio de la Fuente.

B) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretación del Convenio, evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41, emitir « Informe o dictamen no vinculantes » para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo, cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

En todo caso se estará lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

C) SEDE DE LA COMISIÓN: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha, sita en la calle Dinamarca, número 2, de Toledo.

D) PROCEDIMIENTO: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día. Transcurrido el Plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla la Mancha.

62.-PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.-Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan

sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo, así como las discrepancias surgidas en la negociación del convenio del sector.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, incluida la Ley de Igualdad, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria a la mayor brevedad posible.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- A los trabajadores/as que realicen la limpieza de mobiliario hospitalario según se establece en el artículo 17 grupo V apartado d) del presente Convenio, de forma habitual y continuada, en los centros hospitalarios, centros de salud y centros de especialidades de la provincia de Toledo, se les aplicará los salarios correspondientes a la categoría de peón especializado.

En aquellos centros donde exista la categoría de limpiador especializado, se mantendrá dicha categoría, equiparando su salario al del peón especializado.

Esta cláusula adicional entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.- El uso genérico del lenguaje, engloba a ambos sexos, sin distinguir hombres de mujeres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Las empresas afectadas por la aplicación de este convenio colectivo deberán cumplir el siguiente plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan mas de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar

procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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 y trabajadoras 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.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992, por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

No obstante, lo establecido en este apartado no salva la obligación de que en cada empresa se establezca el protocolo concreto en relación a esta materia.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Selección, promoción y desarrollo personal

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a

una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES TABLA 2012
(Incremento 0,5 por 100)

GRUPO	CATEGORIA	S.BASE MES	S.BASE DÍA
I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Director	1840,64	
	jefe de departamento	1687,92	
	Titulado Superior	1375,75	
	Titulado Medio	1282,90	
	Trabajador Social	1282,90	
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	Titulado Laboral	1083,67	
	Jefe Admvo. De Primera	1309,42	
	Jefe Admvo. De Segunda	1236,34	
	Cajero	1136,86	
	Oficial Admvo. De Primera	1083,67	
	Oficial Admvo. De Segunda	984,09	
III PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	Auxiliar	884,07	
	Encargado General	1236,37	
	Supervisor o Encargado Zona	1136,87	
	Supervisor o Encargado Sector	1057,14	
	Encargado Grupo Edificio + 45 trab.		34,45
	Encargado de Grupo o Edificio		33,01
IV PERSONAL SUBALTERNO	Responsable de Equipo		32,23
	Conserje	1004,52	
	Ordenanza	870,69	
	Almacenero	870,69	
	Vigilante	870,69	
	Telefonista	870,69	
V PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	Cobrador	870,69	
	Oficial		31,18
	Especialista		31,18
	Peón Especializado		30,14
	Limpiador		29,00
	Conductor Limpiador		33,24
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio		30,15
	Celador		30,15
	Recepcionista		30,15

Contrato en formación 1º año	787,27
Contrato en formación 2º año	836,49
Antigüedad: Trienios al 4% S.B.	
Plus transporte:	3,99
Plus convenio:	25,94
Nocturnidad: 30% S.B.+ antigüedad Tóxico,	
Penoso, Peligroso: 20% S.B.	
Horas extras: 75 % sobre S.H.	
Plus Domingos y Festivos	58,23

ANEXO I

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

D/Dª, con D.N.I.
domicilio en..... de.....que
ha trabajado en la empresa..... desde
el..... hasta el....., con la categoría
profesional de, declaro que he recibido de la misma
la suma de euros, en concepto de liquidación total
por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los
conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía
a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente
que nada más tengo que reclamar.

.....a de..... de.....
Fdo. El representante Sindical Fdo. El trabajador
Sí/No

Sello y firma de la Empresa

ANEXO II

MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA

Fecha de expedición.....

Número.....

D/Dª, con D.N.I.
mediante el presente escrito vengo a comunicar a la
Empresa....., mi decisión de cesar
voluntariamente de mis obligaciones contractuales y por tanto
dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día.....
de..... de.....

Toledo a de..... de.....

Sello y firma de la Organización Sindical Firma del trabajador

El presente documento tiene validez de quince días naturales
a contar desde la fecha de expedición por Comisiones Obreras.

Este documento no tendrá validez sin sello y firma de la
organización sindical correspondiente o si se formaliza en
fotocopia u otro medio de reproducción.

N.º I.- 8049