



II.—ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: Limpieza Edificios y Locales

Expediente: 47/01/0001/2012

Código 47000275011982

Resolución de 1 de octubre de 2012 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid para los años 2012, 2013 y 2014 (Código 47000275011982)

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALLADOLID para los años 2012, 2013 y 2014 (Código 47000275011982), suscrito el día 14 de septiembre de 2012, de una parte, por los representantes designados por la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL) y, de otra, por los representantes designados por CC.OO y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 18 de septiembre de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

ACUERDA

Primero.—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 1 de octubre de 2012.—La Jefe de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordoñez.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2012, 2013 y 2014

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

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.-Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales y los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, de acuerdo con las normas que les son aplicables y las específicas que a continuación se detallan.

Artículo 2.-Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo tiene carácter provincial y es de obligatoria aplicación a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad o provincia de Valladolid.

Artículo 3.-Ámbito personal.

Los trabajadores al servicio de las empresas mencionadas en el artículo 1, cualquiera que fuese su categoría profesional, están afectados por el presente Convenio, con las excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2012 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del 2014.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia; no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya. Los firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio el día 6 de noviembre del 2014.

Artículo 5.-Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 6.-Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, apreciadas en su conjunto, superen las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7.-Comisión de vigilancia.

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, mediar, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones, que dentro de sus competencias



le sean planteadas por las partes, así como el de servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Se dota a la Comisión Mixta de competencias en materia de contratación.

La Comisión mixta estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión negociadora. Cada parte designará, en el plazo de quince días, los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas, así lo acuerden los vocales de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

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

Se fija como sede de reuniones los locales de la Central Sindical de CC.OO.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, la convocatoria, con un plazo de cinco días de preaviso.

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

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

CAPÍTULO II.-DEL SALARIO

Artículo 8.-Cláusula de descuelgue.

Las empresas que pretendan no aplicar las tablas salariales del presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión de vigilancia para su previa autorización obligatoria.

La Comisión de vigilancia exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las condiciones en que se aplicará el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.); la concesión de esta medida sólo podrá llevarse a cabo por la aprobación unánime de la Comisión de vigilancia.

La inaplicación de resto de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el



Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

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

Artículo 9.—Salario base.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

En concreto y para el año 2012, el incremento salarial será el 2% en todos los conceptos económicos con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el cálculo del salario del segundo año en el exceso del IPC real del año 2012 sobre lo pactado.

El incremento salarial para el año 2013 será el 0,75% en todos los conceptos económicos con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el cálculo del salario del tercer año en el exceso del IPC real del año 2013 sobre lo pactado, aplicando la actualización de los salarios en la nómina del mes de enero.

El incremento salarial para el año 2014 será 0,75% en todos los conceptos económicos con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos a 31 de Diciembre de 2014 en aquel porcentaje del IPC real del 2014 que supere el incremento pactado en dicho año, aplicando la actualización de los salarios en la nómina del mes de enero.

La actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos a la que hacen referencia los tres párrafos anteriores, queda temporalmente suspendida durante la vigencia de este Convenio (2012-2014), activándose automáticamente el 01 de enero de 2015.



Las empresas entregarán un recibo del pago de salarios a los trabajadores en que conste su nombre o razón social y el del trabajador y debidamente diferenciados los conceptos salariales y no salariales, así como los descuentos por retenciones del IRPF, cuota obrera de la Seguridad Social, posibles anticipos, etc. y la cifra líquida a percibir por el trabajador.

El pago de los salarios se realizará dentro de los primeros 5 días de cada mes, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as vienen disfrutando en la actualidad.

Si por causa imputable a la empresa, no realizara el pago de los salarios por transferencia bancaria, el personal que tuviera que desplazarse para recoger el cobro de su salario, este dispondrá de 30 minutos que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.

Artículo 10.—Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán, en razón de los días de trabajo efectivo, además de las dos gratificaciones de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario a que se refiere el artículo 9 de este Convenio y que se devengará con carácter semestral en los días 15 de julio y 15 de diciembre, una participación en beneficios que tendrá igualmente un importe de treinta días del citado salario y que se devengará mediante prorrateo mensual.

Ha de entenderse que el importe a que se refiere el párrafo anterior estará constituido por los conceptos de salario base convenio más antigüedad, en los casos que corresponda.

Artículo 11.—Plus de toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, percibirán un incremento equivalente al 25% del salario base convenio de su categoría profesional.

Los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea nocturna, percibirán una retribución específica incrementada en un 25% del salario base convenio de su categoría profesional. Si dicha jornada incidiera en al menos cinco horas en domingo o festivo percibirán un complemento salarial de 11,78 € para 2012; de 11,87 € para 2013 y de 11,96 € para 2014 cada vez que esta circunstancia se produzca.

Fórmula para el cálculo del incremento de la hora nocturna cuando en dicho periodo no se preste la jornada completa.

$$\frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}} = X \text{ 25\%}$$

Ejemplo: Categoría Limpiador/a para 2012: 1,72 €/hora; para 2013: 1,73 €/hora y para 2014 de 1,75 €/hora

En el precio de la hora nocturna está incluida la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores que de forma habitual y principal (cristaleros), se dedican a la limpieza de cristales, percibirán un plus de peligrosidad mínimo por importe de 35,06 € en 2012; de 35,32 € en 2013 y de 35,59 € en 2014 mensuales.



Artículo 12.—Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 35,06 € para 2012; de 35,32 € para 2013 y de 35,59 € para 2014. Dicho complemento tendrá una limitación que se establece en el 30 % del salario base como máximo, sea cual sea el número e importe de los trienios devengados.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que por circunstancias personales perciban en la actualidad un importe en concepto de antigüedad superior al 30 % del salario base, mantendrán a título personal dicho complemento.

El trienio que se cumpla en la 1ª quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la 2ª quincena se cobrará al mes siguiente.

Artículo 13.—Dietas.

Los trabajadores que deban realizar desplazamientos a lugares de trabajo fuera de la localidad en que presten habitualmente sus servicios, y siempre que no tengan la calidad de traslados de acuerdo con el artículo 25, devengarán una dieta completa de 37,77 € para 2012 de 38,05 € para 2013 y de 38,34 € para 2014 o una media dieta, en su caso, de 18,88 €, para 2012; de 19,02 € para 2013 y de 19,16 € para 2014.

Salvo acuerdo entre las partes, a estos efectos se entenderá por localidad tanto el término municipal de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y formen con él una macroconcentración urbana o industrial aunque se trate de municipios distintos, siempre que estén comunicados mediante transporte público a intervalos no superiores a una hora.

Artículo 14.—Incapacidad temporal.

Todos los trabajadores percibirán el 100 % del salario en caso de accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización desde el primer día y el 75 % desde el primer día si no hay hospitalización, no obstante, si el absentismo considerado a nivel individual no supera el 5% en los doce meses anteriores, el trabajador percibirá el 100 % de su salario desde el primer día.

No se computarán como absentismo los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo y los siguientes casos:

Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Los descansos por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Las ausencias derivadas de accidente laboral. Las ausencias derivadas de la suspensión de las actividades por riesgos de accidentes, cuando así se determine por la autoridad laboral o se decida por el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores. Las ausencias derivadas de hospitalización. Los permisos por maternidad del trabajador/a sobre quien recaiga la opción. Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida. Los casos de baja por enfermedad. Las bajas de enfermedad inferiores a dieciséis días se computarán como absentismo.



Artículo 15.–Indemnización por incapacidad permanente.

Se establece una indemnización de un mes de salario en supuestos de declaración de incapacidad permanente total, de dos meses de salario en supuestos de declaración de incapacidad permanente absoluta y de tres meses de salario en supuestos de declaración de gran invalidez, siempre que el trabajador afectado tenga una antigüedad de veinte años de servicios prestados en el Sector.

CAPÍTULO III.–INGRESO AL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 16.–Igualdad de Oportunidades

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

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 17.–Contratación y Empleo.

CONTRATACIÓN

El acceso al trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento, con las siguientes peculiaridades:

Período de prueba. Se fija el periodo de prueba para las categorías incluidas en los grupos IV y V del anexo I, en veinte días laborables.

Contrato indefinido. El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.



Contrato para la formación y aprendizaje. Se aplicará la normativa general, excepto para el grupo V, en que la duración máxima de dicho contrato no podrá exceder de dos años ni efectuarse con trabajadores que hayan cumplido los 21 años. La retribución será del 70% y el 80%, respectivamente, el primero y el segundo año, de la que corresponda a la categoría. La formación se impartirá a lo largo del contrato.

Contrato a tiempo parcial. Se aplicará la normativa general contenida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y RD 15/1.998 de 27 de noviembre desarrollado mediante RD 144/1999 de 29 de enero.

En los centros de trabajo de nueva creación los contratos que se realicen para cubrir este nuevo servicio se procurará efectuarlos con trabajadores de la empresa que tengan jornada inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes, siempre de acuerdo con la capacidad organizativa de la empresa y de lo ofertado o exigido por el nuevo cliente, y sin que ello pueda suponer variación de la naturaleza jurídica o de las demás condiciones de su contrato.

Contrato por obra o servicio determinado. Se estará a la normativa general vigente en cada momento y se hará constar en el contrato, con la mayor claridad posible, la obra o servicio sobre la que versen los trabajos contratados.

Contrato de eventualidad. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional, estacional o esporádica en la empresa por plazo que no exceda de doce meses en un período de dieciocho.

Si al término de este período el trabajador continuare prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo de los mismos.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses.

Contrato de interinidad. El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente), debiendo indicarse en el contrato, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Los trabajadores/as así contratados pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido en el caso de que no se produzca la incorporación de este último, pasando el interino a ocupar el puesto, con el mismo carácter y condiciones laborales y económicas que el sustituido. (excepto los complementos "ad personam" y la antigüedad que tuviera reconocidos el sustituido).

Contrato de anticipo de la edad de jubilación. Se establece la modalidad especial de jubilación a los 64 años de edad, cuando la empresa, de acuerdo con la normativa general, se comprometa a cubrir dicha vacante con un contrato de anticipo de la edad de jubilación como fomento de empleo.

Fijos discontinuos. Queda garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores fijos discontinuos en el momento de reanudarse la actividad objeto de la contratación.



Contrato en prácticas. El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Son títulos abirritantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto técnico, Licenciado Universitario o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el oficio profesional. La titulación de los trabajadores/as inmigrantes debe de ser convalidada de acuerdo con la legislación española.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar, por periodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el periodo máximo de dos años.

La retribución de los trabajadores/as en practicas será – para una jornada completa-, durante el primer año, del 85% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 85% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al grupo I y las categorías de Jefe/a Administrativo de 1ª y 2ª del grupo II.

Copias Básicas

Las empresas están obligadas a entregar a la representación legal de los trabajadores/as la información en materia de contratación que establece el R.D. 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

EMPLEO

Las empresas de hasta 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Las empresas de más de 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 60% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad total en la empresa.
- El contrato de mayor duración.

Artículo 18.–Formación Profesional

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

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

Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, garantizarán en todo momento el acceso de estos a una oferta



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

Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), no obstante las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los trabajadores/as de cada empresa, asimismo, se informará a la R.L.T. de estos Permisos.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a Permisos para la asistencia a exámenes oficiales en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa. No cabe subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas de la empresa o a la organización del trabajo y han de abarcar no solo el tiempo de duración de la prueba sino el necesario para que el trabajador/a pueda concurrir al examen en condiciones normales de concentración y agilidad mental.
- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.
- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.

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

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.
- Promover Planes de Formación en el ámbito de la provincia.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.
- Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

Artículo 19.–Promoción y ascensos.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas, de acuerdo con las siguientes normas:

Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.

Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.



Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:

- Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.
- Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere. En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

En el supuesto de que varios candidatos hayan obtenido iguales notas y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará el de mayor antigüedad.

CAPÍTULO IV.—TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.—Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual de; 1.681 horas de trabajo efectivo que corresponde a la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, tanto para la jornada continuada como partida, entendiéndose como trabajo efectivo los treinta minutos “de bocadillo”, utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas que aún no siendo continuadas, pero sí se realicen cinco horas o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de quince minutos. Igualmente se considerará trabajo efectivo aquellas interrupciones de la jornada que, por normativa legal, acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, sea ésta continuada o no.

La aplicación práctica de la reducción de la jornada pactada no afectará a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, por lo que se incrementará el porcentaje de jornada en la proporción correspondiente.

La reducción se realizará por semanas, el último día de trabajo, siempre que el servicio al cliente no se vea perjudicado.

Se respetarán todos los acuerdos de reducción de jornada.

Las partes firmantes convienen que cuando las necesidades organizativas de la empresa lo requieran, la jornada semanal podrá llegar hasta cuarenta horas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma.

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, el cual será publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo dentro de los tres primeros meses del año. En defecto de acuerdo será publicado por la empresa.

Artículo 21.—Trabajo en domingos y festivos.

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá un plus salarial para el año 2012 de 31,56 €; para 2013 de 31,80 € y para 2014 de 32,04 €, por cada jornada completa dominical o festiva trabajada.



El personal que presta sus servicios en centros sanitarios no podrá realizarlos en dos domingos consecutivos, debiéndose por tanto establecer el correspondiente turno rotatorio por la empresa, a fin de que no corresponda al mismo trabajador realizar dos domingos seguidos de los dos posibles.

En el supuesto de meses de cinco domingos, se establece la obligatoriedad de un acuerdo entre el comité de empresa y la empresa adjudicataria del servicio.

El personal que tenga una jornada inferior a la máxima establecida en este convenio y no realice una jornada completa en domingo y/o festivo, el plus salarial será proporcional a la jornada que realice este día.

Artículo 22.—Horas extraordinarias.

Se establece un precio/hora extraordinaria mínimo para el año 2012 de 8,60 €; para 2013 de 8,66 € y para 2014 de 8,73 € correspondiente a la categoría de limpiador/a, 9,15 € para 2012; 9,22 € para 2013 y 9,29 € para 2014 correspondiente a la categoría de peón especializado/limpiador/a especializada/cristalero/a, 9,77 € para 2012; 9,84 € para 2013 y 9,91 € para 2014 correspondiente a la categoría de especialista y de 9,81 € para 2012; 9,88 € para 2013 y de 9,95 € para 2014 correspondiente a la categoría de conductor/a-limpiador/a; sin antigüedad ni otros conceptos económicos.

En los recibos de salarios se consignará el número de horas extraordinarias trabajadas y el importe que corresponda.

Artículo 23.—Vacaciones.

Los trabajadores, en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales, sin que quepa su compensación en metálico.

El disfrute de las vacaciones empezará necesariamente en día laboral para el trabajador afectado.

La situación de I.T. y/o maternidad interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T., disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, conforme a lo establecido en el artículo 38 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as que presten servicios en más de una empresa tendrán prioridad en las fechas del disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la o las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

La fecha de las vacaciones se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, de forma rotativa, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Los trabajadores que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones de forma continuada durante los restantes meses del año, es decir, desde enero a mayo, ambos inclusive, así como entre octubre y diciembre, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 81,55 € para el primer año de vigencia del convenio, para el segundo y tercer año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del convenio.



No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas empresas que presten servicios para un cliente que cierre sus instalaciones o suspenda la producción durante un período determinado, los calendarios vacacionales se amoldarán a los del cliente mediante los correspondientes acuerdos.

Artículo 23 bis.-Vacaciones adicionales

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 35 del presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, además de las ya establecidas en el artículo anterior, según se detalla a continuación.

Con 30 años o más de antigüedad en el Sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 420,25 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 25 años de antigüedad en el Sector y menos de 30 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 336,20 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 20 años de antigüedad en el Sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 294,18 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 15 años de antigüedad en el Sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 252,15 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 10 años de antigüedad en el Sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 210,13 horas anuales de trabajo efectivo.

Las vacaciones adicionales aquí establecidas se entienden para jornadas a tiempo completo, siendo por tanto proporcional para el personal que preste servicios a tiempo parcial en más de una empresa, y la suma de estas corresponda como mínimo al 100% de la jornada que establece el convenio colectivo.

Artículo 24.-Permisos Retribuidos

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

- a) Por matrimonio: dieciséis días naturales.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, operación quirúrgica, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, incluidos los políticos, según se especifica en el anexo IV.
- c) En los supuestos de hospitalización, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de los días que corresponda de forma continuada, mientras dure esta situación.
- d) Un día natural, ampliable a dos días naturales, cuando se celebre fuera de la provincia, por boda del padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos.



Los/as trabajadores/as que su jornada de trabajo sea nocturna y proceda el permiso, podrán cambiar su disfrute al día anterior.

- e) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) El permiso para asistencia a médico especialista de la Seguridad Social será con derecho a remuneración siempre que sea necesario y sea remitido por el médico de cabecera. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo dispuesto en cuanto a su duración y compensación económica.
- h) El tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).
- i) Tres días de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días y siempre que la organización del trabajo lo permita, pudiéndose acumular uno de ellos a vacaciones.

La empresa contestará por escrito con un plazo de 5 días desde la petición de permiso retribuido que solicite el personal.

En el supuesto de subrogación, los trabajadores/as afectados deberán ser indemnizados por los días de libre disposición no disfrutados en el porcentaje devengado de acuerdo a la permanencia en la empresa.

- j) Permisos para exámenes: El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen de trabajo instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores/as que su jornada de trabajo sea nocturna podrán elegir el permiso el día anterior al examen o el mismo día.

- k) El trabajador o trabajadora tendrá derecho, como máximo, a tres horas de permiso retribuido por día para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (parte proporcional a los tiempos parciales).
- l) La trabajadora o el trabajador a su elección, podrá acumular el tiempo de lactancia en 14 jornadas laborales completas a disfrutar de forma ininterrumpida.

Permisos no retribuidos

Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo tendrán derecho a permiso sin sueldo de 4 días al año cuando la causa del permiso sea por complicaciones en el parto de la esposa o compañera.



Previa notificación a la empresa la trabajadora o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con él o ella conviva.

Artículo 25.–Desplazamientos.

A los trabajadores que durante la jornada de trabajo deban desplazarse de un centro de trabajo a otro se les computará el tiempo empleado como tiempo efectivo de trabajo, corriendo a cargo de la empresa los gastos que se originen como consecuencia de los mismos.

CAPÍTULO V.–MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 26.–Traslado del puesto de trabajo.

Tanto en los casos de traslado personal como en los cambios de centro de trabajo se respetarán rigurosamente los tiempos de servicio prestados en la empresa de que se trate, es decir, la antigüedad en la misma, atendiéndose a las necesidades de la empresa y del servicio y ello sin perjuicio de que el comité de empresa o delegados de personal puedan solicitar información al respecto.

Artículo 27.–Excedencias y plantillas.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia no menor a tres meses y no mayor a cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

En la empresa de más de cincuenta trabajadores y siempre que en situación de excedencia no se encuentren más del 4 % de la plantilla, se tendrá en cuenta:

La excedencia de hasta veinticuatro meses comportará el derecho a reingresar de inmediato, con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de veinticuatro meses también, si dentro del año anterior al término de la misma se produjera una vacante en la plantilla.

Todas las empresas mantendrán sus plantillas actuales mediante la previsión inmediata de vacantes. Las de más de cincuenta trabajadores podrán hacerlo con personal no fijo, en previsión de los supuestos anteriores.

Artículo 28.–Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Todo lo estipulado en este artículo se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

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



Protección por maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre 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.

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

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

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



La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

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

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

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos, cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 01 de enero de 2011 y dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple.

Excedencia por cuidado de familiares

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

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

Reducción de la jornada por motivos familiares

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

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



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

Permisos Retribuidos

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

Extinción del Contrato de Trabajo

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, al que se refiere el artículo 28 del presente Convenio Colectivo y la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el art. 28 del presente Convenio Colectivo (permisos retribuidos y reducción de la jornada por motivos familiares) o estén disfrutando de ellos.

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



Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 Bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 29.–Violencia de género.

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

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

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

Suspensión de la relación laboral

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

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la protección. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Faltas de Asistencia

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



Movilidad geográfica y Cambio del centro de trabajo

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

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

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

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

Despido Nulo

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

Artículo 30.-Subrogación.

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

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

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

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

También serán subrogables los trabajadores/as que presten servicios en empresas subcontratadas por otra empresa, así como el personal que se encuentre con derecho a



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

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

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

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

1.-REQUISITOS FORMALES EXIGIBLES PARA LA SUBROGACIÓN:

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

La empresa saliente entregará a la empresa entrante, la documentación que a continuación se relaciona con una anterioridad mínima de diez días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo transmitirá la documentación con la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio:

Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as objeto de subrogación.



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

Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores/as afectados.

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

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

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

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

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

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

Artículo 31.-Extinción de contratos.

Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un periodo de consultas previo con una duración de quince días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el organismo competente.



CAPÍTULO VI.—DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32.—Seguridad y Salud

Protección a la Maternidad-Paternidad

En esta materia se estará a lo que dispongan las leyes vigentes en cada momento y a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las empresas asignarán un puesto de trabajo adecuado a la situación de embarazo de las trabajadoras cuando el que éstas vinieren desempeñando sea perjudicial para su salud o la del feto y razones médicas así lo aconsejen, siempre de acuerdo con las posibilidades de cada empresa y las facultades de organización del trabajo de ésta y sin que el cambio de puesto pueda afectar a la naturaleza jurídica de los contratos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La evaluación de riesgos determinará, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

Seguridad y Salud:

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

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

- Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores /as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.
- Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.



- A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido un servicio de prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.
- La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid y su Provincia.

Partes signatarias:

La Asociación Profesional de Empresarios de limpieza (ASPEL), CC.OO. y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid y su Provincia.

Vigilancia de la Salud.—Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/as y será realizado durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad.

Revisión Médica.—En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de algún trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada tres años. En los años que no proceda dicho reconocimiento médico, los/as trabajadores/as tendrán el tiempo necesario retribuido para asistir a la Seguridad Social y realizar los exámenes médicos que correspondan en cada caso, siempre que haya la imposibilidad de asistir fuera del horario de trabajo por incompatibilidad con los horarios del Sistema Público de Salud.

Drogodependencia.—Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se



le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

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

Artículo 33.–Medio Ambiente.

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

Artículo 34.–Ropa de trabajo.

La naturaleza de los servicios en la actividad de limpieza obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a cuyo efecto las empresas deberán facilitar a sus trabajadores los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año, y dos pares de guantes al mes cuando se precisen para el trabajo.

La ropa de verano se entregará en mayo y la de invierno en septiembre.

Igualmente se establece la entrega del calzado reglamentario que se requiera en los distintos centros de trabajo (un par por año).

Las empresas facilitarán, previo informe de la representación de los trabajadores, ropa de abrigo y calzado adecuados a los trabajadores que de forma habitual y principal (cristaleros), se dedican a la limpieza de cristales.

Artículo 35.–Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1.–Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años.

2.–Cuando los trabajadores/as soliciten el máximo legalmente previsto, las empresas estarán obligadas a conceder la jubilación parcial y la reducción de la jornada.

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

4.–Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que



opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

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

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

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

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

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

Artículo 36.—Seguro de accidentes de trabajo.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una póliza de seguro de accidentes que comprenda los supuestos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados, en los tres casos, de accidente de trabajo.

La cuantía de cobertura de la citada póliza será de 15.000 €.

Artículo 37.—Ayuda a hijos discapacitados.

Los/as trabajadores/as con hijos discapacitados, percibirán una ayuda mensual de 39,45 Euros por hijo para 2012; de 39,75 € para 2013 y de 40,05 € para 2014.

Artículo 38.—Planes de igualdad.

Todas las empresas con más de 250 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos

- Los objetivos y metas a alcanzar.
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...).
- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.



- Se creará una Comisión Paritaria para la Igualdad, que será la encargada de comenzar el estudio de la situación actual de la empresa, y de la elaboración inicial del Plan.
- La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y continuidad de dicho Plan, informando en todo momento a las trabajadoras y trabajadores de la evolución posterior.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

Las organizaciones firmantes consideran adecuados para su tratamiento los siguientes criterios generales:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias
- La adecuación del contenido a la normativa vigente, o en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva.
- La utilización de criterios técnicos, objetivos y neutros en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional
- La incorporación de medidas de organización de la jornada laboral.

Estas medidas serán aplicables desde del año 2010 a las empresas de más de 200 trabajadores, y a las de más de 150 trabajadores desde el año 2012.

Artículo 39.–Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.



CAPÍTULO VII.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.—Faltas y sanciones

Facultad sancionadora:

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

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantía aplicable será el establecido en la ley general.

Graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1.—De una a tres faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos y superior a 10 sin que existan causas justificadas.

2.—El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.

3.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

4.—Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5.—Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6.—No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7.—Comer durante horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.

8.—Falta de aseo y limpieza personal.

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

Faltas graves:

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.—Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.



3.-La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifestó para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4.-Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

5.-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente de trabajo o perturbe el trabajo de los demás trabajadores. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6.-No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

7.-La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8.-Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

9.-La simulación de enfermedad o accidente.

10.-Simular la presencia de otro trabajador.

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

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

13.-La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves:

1.-Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superiores a diez minutos en un período de seis meses.

2.-Faltar al trabajo más de dos días consecutivos durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños de la misma datos de reserva obligatoria.

5.-Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.



6.–El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7.–La condena por delito en el orden penal a pena privativa de libertad que impida la asistencia al trabajo más de dos días consecutivos.

8.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

9.–La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando afecten al trabajo.

10.–Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11.–Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.–La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

13.–Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros en el centro de trabajo.

14.–El acoso sexual.

15.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

16.–Introducir o facilitar el acceso a las dependencias de trabajo a personas no autorizadas.

17.–La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Sanciones de Aplicación:

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.–Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2.–Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.

3.–Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde un mes y un día hasta dos meses
- Despido.



Artículo 41.–Acoso Sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

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

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

CAPÍTULO VIII.–ACCIÓN SINDICAL

Artículo 42.–Derechos Sindicales - Secciones sindicales.

Aquellas empresas con plantilla que excedan de 150 trabajadores, cuando los sindicatos posean el 10% de los votos en las elecciones a Comités de Empresa, la representación del sindicato o central sindical podrá ser ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue tener derecho a estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales:

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de sus respectivas empresas.

Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.



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 obligados 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 miembros del comité de empresa.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos, distinciones y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

En aquellas empresas y/o centros en los que ello sea factible y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará un local, a fin de que las secciones sindicales y el delegado representante del Sindicato, desarrolle las funciones y tareas que como tal le corresponde.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere en este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.



Excedencias: Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación en las negociaciones en el convenio colectivo: a los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto de la empresa y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Función de los comités de empresa:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informado por la dirección de la empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y evolución de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable y del empleo de la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la 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.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trate:

- 1.– Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2.– Sobre la fusión, absorción o modificación del “Status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 3.– El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité de empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la Autoridad Laboral competente.
- 4.– Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y en especial en supuestos de despidos.



- 5.– En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y consecuencias, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.
- b) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- 1.– Cumplimiento de las normas en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigencia, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o los organismos o tribunales competentes.
 - 2.– La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - 3.– Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 - 4.– Participación, como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
 - 5.– Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la empresa.
 - 6.– Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
 - 7.– Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y tercero del punto a) de éste artículo, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa.
 - 8.– El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

2.–Garantías

- a) Ningún miembro del comité o delegado del personal podrá ser despedido o sancionado 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 basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o la sanción se basan en supuestas faltas graves o muy graves u obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se halle reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.



- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas 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 y social, comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, acordándose, como mínimo, 35 horas mensuales.

Se establece un crédito de cinco horas destinadas a tareas relacionadas con la Seguridad y la Salud en el trabajo en aquellas empresas en que hubiere representación de los trabajadores. De este crédito dispondrá uno solo de los delegados de personal o miembro del comité de empresa. No se aplicará éste crédito en aquellas empresas que ya posean comité de Seguridad y Salud y tuvieran crédito propio para ésta materia.

Las Centrales Sindicales podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité o delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán, dentro de máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referida.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.
- f) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal serán provistos por las empresas de una tarjeta individual que les acredite como tales y les facilite el acceso a los locales dónde trabajen sus representados.

Disposición Final Primera.

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir del 1 de junio de 2012. Las tablas salariales acordadas se aplicarán en la nómina de septiembre, los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012, y los atrasos serán abonados por cada empresa al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y en todo caso antes de 31 de octubre de 2012.

Disposición Transitoria Primera.

Las partes acuerdan y aceptan expresamente que los incrementos recogidos por el presente convenio comprenden cualquier tipo de retroactividad y/o actualización de tablas



y demás conceptos económicos sobre lo pactado respecto de convenios anteriores. La actualización a tablas y demás conceptos económicos queda temporalmente suspendida durante la vigencia de este Convenio (2012-2014), activándose automáticamente el 01 de enero de 2015, tomando como base para la negociación del nuevo convenio las tablas pactadas para el año 2014, sin ningún tipo de actualización

Disposición Transitoria Segunda.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se publicase un Convenio de ámbito superior, las partes acuerdan la aplicación automática del nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el mismo, si este fuera de obligado cumplimiento.

ANEXO I

NOMENCLÁTOR DE CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES

PERSONAL DIRECTIVO (Grupo I)

- a) **Director/a.**—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) **Delegado/a.**—Es la persona que, en una empresa de ámbito superior a la provincia, desempeña funciones de representación, contratación y Dirección, facultado para ello por los órganos de Administración de la empresa.
- c) **Director/a comercial.**—Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.
- d) **Director/a administrativo.**—Es el que, con título o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.
- e) **Jefe/a de personal.**—Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento selección y admisión del personal, la planificación programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquélla.
- f) **Jefe/a de compras.**—Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.
- g) **Jefe/a de servicios.**—Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección 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.



PERSONAL TÉCNICO TITULADO (Grupo I)

- a) **Titulados/as de grado 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 título de licenciado.
- b) **Titulados/as de grado medio.**—Son aquellos que, prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por diplomatura universitaria, título de ingeniería técnica, peritaje u otro análogo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO (Grupo II)

- a) **Jefe/a administrativo/a de primera.**—Empleado que, provisto o no de poder tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.
- b) **Jefe/a administrativo/a de segunda.**—Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.
- c) **Cajero/a.**—Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.
- d) **Oficial administrativo/a de primera.**—Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de su jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- e) **Oficial administrativo/a de segunda.**—Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.
- f) **Auxiliar.**—Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a la puramente mecánica inherente al trabajo de la oficina, sea de forma manual, mecanográfica o mediante la utilización de equipos informáticos a nivel de usuario.
- g) **Telefonista.**—Empleado que tiene por misión principal estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.
- h) **Aspirante.**—Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, ambos inclusive, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

MANDOS INTERMEDIOS (Grupo III)

- a) **Encargado/a General.**—Es el encargado 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 órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.
- b) **Supervisor/a o Encargado/a de zona.**—Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya



vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

- c) **Supervisor/a o Encargado/a 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 la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
 - 2.— Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
 - 3.— Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiera, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- d) **Encargado/a de grupo o edificio.**—Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:
- 1.— Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
 - 2.— Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
 - 3.— Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
 - 4.— Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.
- 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 la dirección de la empresa señale, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

PERSONAL SUBALTERNO (Grupo IV)

- a) **Ordenanza.**—Tendrá esta categoría de subalterno el trabajador cuya misión consista en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.
- b) **Botones.**—Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, reparto y otras funciones de carácter elemental.

PERSONAL OBRERO (Grupo V)

- a) **Especialista.**—Es aquel operario, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina



en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y en cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

- b) **Peón especializado/a / Cristalero/a.**—Es aquel operario, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.
- c) **Limpiador o Limpiadora.**—Es el operario, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, y ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates siempre que no se precise la utilización de medios específicos de un cristalero ni la práctica y especialización de este, y sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.
- d) **Conductor/a limpiador/a.**—Es aquel operario, hombre o mujer, que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trata realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.



ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2012

Grupo / Categoría	Salario mes	Salario año
Grupo I	Euros	Euros
Director/ a	1.515,48 €	22.732,20 €
Director/ a Comercial	1.438,20 €	21.573,00 €
Titulado/ a Superior	1.251,83 €	18.777,45 €
Titulado/ a Grado Medio	1.234,46 €	18.516,90 €
Grupo II		
Jefe/ a Administrativo 1ª	1.281,32 €	19.219,80 €
Jefe/ a Administrativo 2ª	1.217,95 €	18.269,25 €
Cajero/ a	1.160,99 €	17.414,85 €
Oficial 1ª	1.134,33 €	17.014,95 €
Oficial 2ª	1.083,79 €	16.256,85 €
Auxiliar	1.033,65 €	15.504,75 €
Aspirante	879,85 €	13.197,75 €
Cobrador/ a	1.033,65 €	15.504,75 €
Grupo III		
Encargado/ a General	1.217,95 €	18.269,25 €
Supervisor/ Encargado zona	1.134,33 €	17.014,95 €
Supervisor/ Encargado sector	1.103,10 €	16.546,50 €
Encargado/ a de grupo	1.046,99 €	15.704,85 €
Responsable de equipo	1.014,40 €	15.216,00 €
Grupo IV		
Ordenanza	1.033,65 €	15.504,75 €
Botones	757,06 €	11.355,90 €
Grupo V – Personal obrero		
Especialista	1.094,84 €	16.422,60 €
Peón especializado/ Limpiadora especializada/ Cristalero/a	1.025,13 €	15.376,95 €
Limpiador/ a	963,75 €	14.456,25 €
Conductor/ a – Limpiador/ a	1.099,83 €	16.497,45 €



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA PEÓN LIMPIADOR AÑO 2012

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (Sin P. Extras)
37,5	100,0000	963,75 €
37	98,6667	950,90 €
36,5	97,3333	938,05 €
36	96,0000	925,20 €
35,5	94,6667	912,35 €
35	93,3333	899,50 €
34,5	92,0000	886,65 €
34	90,6667	873,80 €
33,5	89,3333	860,95 €
33	88,0000	848,10 €
32,5	86,6667	835,25 €
32	85,3333	822,40 €
31,5	84,0000	809,55 €
31	82,6667	796,70 €
30,5	81,3333	783,85 €
30	80,0000	771,00 €
29,5	78,6667	758,15 €
29	77,3333	745,30 €
28,5	76,0000	732,45 €
28	74,6667	719,60 €
27,5	73,3333	706,75 €
27	72,0000	693,90 €
26,5	70,6667	681,05 €
26	69,3333	668,20 €
25,5	68,0000	655,35 €
25	66,6667	642,50 €
24,5	65,3333	629,65 €
24	64,0000	616,80 €
23,5	62,6667	603,95 €
23	61,3333	591,10 €
22,5	60,0000	578,25 €
22	58,6667	565,40 €
21,5	57,3333	552,55 €
21	56,0000	539,70 €
20,5	54,6667	526,85 €
20	53,3333	514,00 €
19,5	52,0000	501,15 €
19	50,6667	488,30 €

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (Sin P. Extras)
18,5	49,3333	475,45 €
18	48,0000	462,60 €
17,5	46,6667	449,75 €
17	45,3333	436,90 €
16,5	44,0000	424,05 €
16	42,6667	411,20 €
15,5	41,3333	398,35 €
15	40,0000	385,50 €
14,5	38,6667	372,65 €
14	37,3333	359,80 €
13,5	36,0000	346,95 €
13	34,6667	334,10 €
12,5	33,3333	321,25 €
12	32,0000	308,40 €
11,5	30,6667	295,55 €
11	29,3333	282,70 €
10,5	28,0000	269,85 €
10	26,6667	257,00 €
9,5	25,3333	244,15 €
9	24,0000	231,30 €
8,5	22,6667	218,45 €
8	21,3333	205,60 €
7,5	20,0000	192,75 €
7	18,6667	179,90 €
6,5	17,3333	167,05 €
6	16,0000	154,20 €
5,5	14,6667	141,35 €
5	13,3333	128,50 €
4,5	12,0000	115,65 €
4	10,6667	102,80 €
3,5	9,3333	89,95 €
3	8,0000	77,10 €
2,5	6,6667	64,25 €
2	5,3333	51,40 €
1,5	4,0000	38,55 €
1	2,6667	25,70 €



ANEXO III

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013

Grupo / Categoría	Salario mes	Salario año
Grupo I	Euros	Euros
Director/ a	1.526,85 €	22.902,75 €
Director/ a Comercial	1.448,99 €	21.734,85 €
Titulado/ a Superior	1.261,22 €	18.918,30 €
Titulado/ a Grado Medio	1.243,72 €	18.655,80 €
Grupo II		
Jefe/ a Administrativo 1ª	1.290,93 €	19.363,95 €
Jefe/ a Administrativo 2ª	1.227,08 €	18.406,20 €
Cajero/ a	1.169,70 €	17.545,50 €
Oficial 1ª	1.142,84 €	17.142,60 €
Oficial 2ª	1.091,92 €	16.378,80 €
Auxiliar	1.041,40 €	15.621,00 €
Aspirante	886,45 €	13.296,75 €
Cobrador/ a	1.041,40 €	15.621,00 €
Grupo III		
Encargado/ a General	1.227,08 €	18.406,20 €
Supervisor/ Encargado zona	1.142,84 €	17.142,60 €
Supervisor/ Encargado sector	1.111,37 €	16.670,55 €
Encargado/ a de grupo	1.054,84 €	15.822,60 €
Responsable de equipo	1.022,01 €	15.330,15 €
Grupo IV		
Ordenanza	1.041,40 €	15.621,00 €
Botones	762,74 €	11.441,10 €
Grupo V – Personal obrero		
Especialista	1.103,05 €	16.545,75 €
Peón especializado/ Limpiadora especializada/ Cristalero/a	1.032,82 €	15.492,30 €
Limpiador/ a	970,98 €	14.564,70 €
Conductor/ a – Limpiador/ a	1.108,08 €	16.621,20 €



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA PEÓN LIMPIADOR AÑO 2013

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (Sin P. Extras)	Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (Sin P. Extras)
37,5	100,0000	970,98 €	18,5	49,3333	479,02 €
37	98,6667	958,03 €	18	48,0000	466,07 €
36,5	97,3333	945,09 €	17,5	46,6667	453,12 €
36	96,0000	932,14 €	17	45,3333	440,18 €
35,5	94,6667	919,19 €	16,5	44,0000	427,23 €
35	93,3333	906,25 €	16	42,6667	414,28 €
34,5	92,0000	893,30 €	15,5	41,3333	401,34 €
34	90,6667	880,36 €	15	40,0000	388,39 €
33,5	89,3333	867,41 €	14,5	38,6667	375,45 €
33	88,0000	854,46 €	14	37,3333	362,50 €
32,5	86,6667	841,52 €	13,5	36,0000	349,55 €
32	85,3333	828,57 €	13	34,6667	336,61 €
31,5	84,0000	815,62 €	12,5	33,3333	323,66 €
31	82,6667	802,68 €	12	32,0000	310,71 €
30,5	81,3333	789,73 €	11,5	30,6667	297,77 €
30	80,0000	776,78 €	11	29,3333	284,82 €
29,5	78,6667	763,84 €	10,5	28,0000	271,87 €
29	77,3333	750,89 €	10	26,6667	258,93 €
28,5	76,0000	737,94 €	9,5	25,3333	245,98 €
28	74,6667	725,00 €	9	24,0000	233,04 €
27,5	73,3333	712,05 €	8,5	22,6667	220,09 €
27	72,0000	699,11 €	8	21,3333	207,14 €
26,5	70,6667	686,16 €	7,5	20,0000	194,20 €
26	69,3333	673,21 €	7	18,6667	181,25 €
25,5	68,0000	660,27 €	6,5	17,3333	168,30 €
25	66,6667	647,32 €	6	16,0000	155,36 €
24,5	65,3333	634,37 €	5,5	14,6667	142,41 €
24	64,0000	621,43 €	5	13,3333	129,46 €
23,5	62,6667	608,48 €	4,5	12,0000	116,52 €
23	61,3333	595,53 €	4	10,6667	103,57 €
22,5	60,0000	582,59 €	3,5	9,3333	90,62 €
22	58,6667	569,64 €	3	8,0000	77,68 €
21,5	57,3333	556,70 €	2,5	6,6667	64,73 €
21	56,0000	543,75 €	2	5,3333	51,79 €
20,5	54,6667	530,80 €	1,5	4,0000	38,84 €
20	53,3333	517,86 €	1	2,6667	25,89 €
19,5	52,0000	504,91 €			
19	50,6667	491,96 €			



ANEXO IV

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2014

Grupo / Categoría	Salario mes	Salario año
Grupo I	Euros	Euros
Director/ a	1.538,30 €	23.074,50 €
Director/ a Comercial	1.459,86 €	21.897,90 €
Titulado/ a Superior	1.270,68 €	19.060,20 €
Titulado/ a Grado Medio	1.253,05 €	18.795,75 €
Grupo II		
Jefe/ a Administrativo 1ª	1.300,61 €	19.509,15 €
Jefe/ a Administrativo 2ª	1.236,28 €	18.544,20 €
Cajero/ a	1.178,47 €	17.677,05 €
Oficial 1ª	1.151,41 €	17.271,15 €
Oficial 2ª	1.100,11 €	16.501,65 €
Auxiliar	1.049,21 €	15.738,15 €
Aspirante	893,10 €	13.396,50 €
Cobrador/ a	1.049,21 €	15.738,15 €
Grupo III		
Encargado/ a General	1.236,28 €	18.544,20 €
Supervisor/ Encargado zona	1.151,41 €	17.271,15 €
Supervisor/ Encargado sector	1.119,71 €	16.795,65 €
Encargado/ a de grupo	1.062,75 €	15.941,25 €
Responsable de equipo	1.029,68 €	15.445,20 €
Grupo IV		
Ordenanza	1.049,21 €	15.738,15 €
Botones	768,46 €	11.526,90 €
Grupo V – Personal obrero		
Especialista	1.111,32 €	16.669,80 €
Peón especializado/ Limpiadora especializada/ Cristalero/a	1.040,57 €	15.608,55 €
Limpiador/ a	978,26 €	14.673,90 €
Conductor/ a – Limpiador/ a	1.116,39 €	16.745,85 €



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA PEÓN LIMPIADOR AÑO 2014

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (Sin P. Extras)
37,5	100,0000	978,26 €
37	98,6667	965,22 €
36,5	97,3333	952,17 €
36	96,0000	939,13 €
35,5	94,6667	926,09 €
35	93,3333	913,04 €
34,5	92,0000	900,00 €
34	90,6667	886,96 €
33,5	89,3333	873,91 €
33	88,0000	860,87 €
32,5	86,6667	847,83 €
32	85,3333	834,78 €
31,5	84,0000	821,74 €
31	82,6667	808,69 €
30,5	81,3333	795,65 €
30	80,0000	782,61 €
29,5	78,6667	769,56 €
29	77,3333	756,52 €
28,5	76,0000	743,48 €
28	74,6667	730,43 €
27,5	73,3333	717,39 €
27	72,0000	704,35 €
26,5	70,6667	691,30 €
26	69,3333	678,26 €
25,5	68,0000	665,22 €
25	66,6667	652,17 €
24,5	65,3333	639,13 €
24	64,0000	626,09 €
23,5	62,6667	613,04 €
23	61,3333	600,00 €
22,5	60,0000	586,96 €
22	58,6667	573,91 €
21,5	57,3333	560,87 €
21	56,0000	547,83 €
20,5	54,6667	534,78 €
20	53,3333	521,74 €
19,5	52,0000	508,70 €
19	50,6667	495,65 €

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (Sin P. Extras)
18,5	49,3333	482,61 €
18	48,0000	469,56 €
17,5	46,6667	456,52 €
17	45,3333	443,48 €
16,5	44,0000	430,43 €
16	42,6667	417,39 €
15,5	41,3333	404,35 €
15	40,0000	391,30 €
14,5	38,6667	378,26 €
14	37,3333	365,22 €
13,5	36,0000	352,17 €
13	34,6667	339,13 €
12,5	33,3333	326,09 €
12	32,0000	313,04 €
11,5	30,6667	300,00 €
11	29,3333	286,96 €
10,5	28,0000	273,91 €
10	26,6667	260,87 €
9,5	25,3333	247,83 €
9	24,0000	234,78 €
8,5	22,6667	221,74 €
8	21,3333	208,70 €
7,5	20,0000	195,65 €
7	18,6667	182,61 €
6,5	17,3333	169,57 €
6	16,0000	156,52 €
5,5	14,6667	143,48 €
5	13,3333	130,43 €
4,5	12,0000	117,39 €
4	10,6667	104,35 €
3,5	9,3333	91,30 €
3	8,0000	78,26 €
2,5	6,6667	65,22 €
2	5,3333	52,17 €
1,5	4,0000	39,13 €
1	2,6667	26,09 €



ANEXO V

Parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

