



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 13 DE JUNIO DE 2023 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 DE LA EMPRESA JADAMAR SERVICIOS INTEGRALES, S.L. PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025, 2026 Y 2027.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa JADAMAR SERVICIOS INTEGRALES, S.L. para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, acordado el día 20 de abril de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 21 de mayo de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del 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 la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.-Inscribir el mencionado 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 en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 13 de junio de 2023.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.:
María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JADAMAR SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa JADAMAR SERVICIOS INTEGRALES S.L. el Delegado de Personal de los trabajadores del centro de trabajo de Valladolid

Artículo 2. – Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa en la provincia de Valladolid, sea cual fuere su categoría profesional.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su firma, y finalizará el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 3. - Denuncia.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá efectuar la denuncia del convenio colectivo como mínimo con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas, avisando a la otra en forma fehaciente, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

Artículo 4. – Compensación y absorción.

Las condiciones en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 5. – Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por el Representante de los Trabajadores y por un Representante de la Empresa y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos, en la interpretación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la vía jurisdiccional, y como órgano de vigilancia del estricto cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.





4. Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión mixta paritaria.
5. Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá siempre que una de las partes convoque fehacientemente por escrito a la otra con una antelación mínima de diez días. El escrito de convocatoria deberá incluir los asuntos que desea tratar y una breve explicación de los mismos, debiendo celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

Artículo 6.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

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 a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.





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 conciliación- 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 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

Artículo 7. – Jornada de trabajo.

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo,

La empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la del trabajador/a a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible realizar una única interrupción en dicha jornada diaria.

El descanso semanal será de 36 horas, con carácter general se disfrutará en sábados y domingos.

Artículo 8. – Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio gozarán, de 23 días laborales de vacaciones, sin que a cambio de este disfrute haya una compensación económica.

Dichas vacaciones se disfrutarán durante 12 días entre los meses de junio a septiembre y los 11 días restantes en otro período diferente.

Se acordará durante el primer trimestre del año el calendario vacacional.





Si la empresa modificase las vacaciones concedidas y pactadas en el calendario laboral, se compensará a los trabajadores con dos días más de vacaciones o con una bolsa de vacaciones de 40 euros a elección del trabajador, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

En cuanto a la coincidencia de los periodos de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del E.T.

Artículo 9.º-Licencias y Permisos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- c. Durante tres días, 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 II. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días. (La relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- d. Durante tres días, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, como especifica el Anexo II. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días. (La relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- e. Sin perjuicio de la duración del permiso establecido en el apartado anterior, en los supuestos de hospitalización, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de los días que corresponda de forma continuada, mientras dure esta situación.
- f. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La trabajadora o el trabajador a su elección, podrá acumular el tiempo de lactancia en 14 jornadas laborales completas a disfrutar de forma ininterrumpida.

Este permiso

constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- g. Un día por traslado de domicilio habitual.
- h. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal





- i. Tres días de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días, no pudiéndose acumular a vacaciones.

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

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. – Excedencias

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio. Debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de diez días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de, al menos, treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este acuerdo.

El personal acogido a una excedencia voluntaria, no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 11. – Revisión Médica

Con carácter anual, la empresa organizará una revisión médica de la plantilla, que tendrá carácter gratuito y voluntario para los trabajadores. Se realizará una revisión médica al personal que periódicamente realiza las sustituciones y que formen parte de las bolsas de trabajo en la empresa, siempre que hayan trabajado un año acumulado dentro de los últimos cinco. Dicha revisión estará ajustada en su contenido a las funciones que los trabajadores desempeñan. No obstante, la periodicidad de las revisiones médicas dependerá de lo que estipule el departamento de vigilancia de la salud del servicio de prevención.





Artículo 12. 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

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 lo 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 solicitará 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 los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo reconocido en este Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá





disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 período 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 período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad, 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 desempeñe actividad retribuida.

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

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

Artículo 13. – Acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra





persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Todos estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Procedimiento de denuncia: Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma guardando la confidencialidad.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona, de mutuo acuerdo entre el delegado/a de personal y la empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible, no siendo superior a quince días.

Su función será poner en conocimiento los hechos a la Dirección de la empresa y abrir el correspondiente expediente de investigación de los hechos. Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima.

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la moral, intimidad, la dignidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias con ella, ni sobre las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilidad apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de la Junta de Castilla y León. A través de su servicio de prevención laboral y del responsable fijado para tal función, se encargará de la elaboración de un protocolo que recoja el procedimiento a seguir en estos casos, así como de cualquier actualización en normativa laboral al respecto dando la correspondiente cobertura a los trabajadores afectados.

Artículo 14. – Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio.





Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima y vigencia de los contratos eventuales se establece en 6 meses.

Contrato a Tiempo Parcial.

Se considera contrato de trabajo a tiempo parcial el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato deberá ser formalizado necesariamente por escrito, en el modelo que oficialmente se establezca. En el mismo, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución.

La duración de este contrato puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permite la utilización de esta modalidad de contratación.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada o partida

Artículo 15. – Período de Prueba.

Las partes pueden acordar el establecimiento de un período a modo de prueba del contrato de trabajo en el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin preaviso, sin alegación de causa alguna y sin entrega de indemnización.

Este pacto se realizará por escrito y su duración no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados: 4 meses.
- Para los demás trabajadores/as: 2 meses.

Durante el referido periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el mismo y, en consecuencia, extinguido el contrato de trabajo sin necesidad de que exista preaviso alguno.

Artículo 16.- Extinción de la relación laboral

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período mínimo de quince días naturales cualquiera que sea su tipo de contrato.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación, correspondiente a los días transcurridos sin el citado preaviso.

Artículo 17.- Grupos Profesionales

Grupo I.-TITULADOS.

Lo componen aquellos/as trabajadores/as que con titulación universitaria desarrollen su actividad impartiendo docencia para empresas y particulares o prestando servicios relativos a su titulación (profesores/as, fisioterapeutas, psicólogos/as, etc....)





Grupo II.-PROFESIONALES DE OFICIO.

Lo componen aquellos/as trabajadores/as que con la función adecuada desarrollen su actividad de carpintería, fontanería, pintura, informática, estética, etc.... en los clientes que contraten los susodichos servicios.

Grupo III.-TRABAJADORES MANUALES.

Lo componen aquellos/as trabajadores/as que desarrollen una función profesional en la que actúe, cómo elemento predominante, la actividad manual (empleado/as de hogar, limpieza y temas domésticos, limpieza de oficinas y locales, cuidado de niños y ancianos en domicilios o en exteriores, etc...).

Grupo IV.-ADMINISTRATIVOS.

Lo componen aquellos/as trabajadores/as que con la función adecuada desarrollan su actividad profesional en el ámbito de las tareas administrativas.

Grupo V.-COMERCIALES.

Lo componen aquellos trabajadores/as que realizan actividades de captación de clientes, promoción de empresa, etc...

Artículo 18.- Salario Convenio

Se establecen como salarios de convenio las cantidades mensuales correspondientes a la jornada completa que se reseñan en el Anexo I del presente convenio. Para los/as trabajadores/as a tiempo parcial, se hará prorrateo precio por hora estando incluido en este las pagas extras.

Artículo 19.º-Plus de Productividad.

Este plus será no consolidable y el importe que se podrá percibir por ese concepto irá en función del número de servicios y asociado a no perder ninguno por causa imputable al trabajador/a. Si el servicio se diera de baja por circunstancias ajenas al rendimiento del empleado/a no contará como servicio perdido para este cálculo. El importe dependerá según se especifica a continuación en función del número de servicios de cada trabajador/a, y se abonará por primera vez en la nómina de enero de 2024 teniendo en cuenta los datos del año 2023 (por lo que el trabajador/a debe tener como mínimo antigüedad en la empresa desde el 01 de enero de 2023) y así sucesivamente hasta la finalización de este convenio. Este plus será en un pago único anual.

Para el cálculo de dicho plus se tomará en consideración las variables relativas a la producción individual, absentismo y calidad. En cuanto a la producción individual y la calidad del servicio será suficiente no perder este por causas imputables al trabajador/a. En cuanto al absentismo para percibir este plus de productividad no habrá podido estar de baja por IT durante más de 1 mes por contingencias comunes a lo largo del año de cálculo ni más de 3 meses por baja por IT por accidente laboral.

La Empresa abonará a los trabajadores:

- El importe de 20 euros brutos anuales para aquellos que tengan de 2 a 5 servicios de media al año y no hayan perdido ninguno por causa imputable al trabajador/a.





- El importe de 30 euros brutos anuales para aquellos trabajadores que tengan de 6 a 10 servicios de media al año y no hayan perdido ninguno por causa imputable al trabajador/a.

-El importe de 50 euros brutos anuales para aquellos trabajadores que tengan más de 10 servicios de media al año y no hayan perdido ninguno por causa imputable al trabajador/a.

La empresa podrá asignar a sus trabajadores este plus de productividad de forma voluntaria y libre a los trabajadores que considere que por el número de horas, aunque por el número de servicios no cumpla con alguno de los tramos, siendo esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la entrada en vigor del convenio no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Artículo 20.º-Plus de Desplazamiento.

Cuando el/la trabajador/a para el desarrollo de su trabajo tenga que utilizar su vehículo particular o transporte interurbano, percibirá en concepto de gasto por desplazamiento la cantidad de 0,21 € por Kilómetro recorrido y desde el punto establecido como límite de la ciudad.

Artículo 21.º-Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad para los trabajadores/as a tiempo parcial, se abonarán prorrateadas mensualmente en doce mensualidades, estando ya incluidas en el precio hora establecido en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 22.º-Revisión Salarial.

Los salarios pactados para el año 2023, serán los reflejados en las tablas salariales establecidas en el Anexo I

Para el año 2024 y sucesivos, el salario y demás conceptos salariales establecidos en este convenio, se les incrementarán en el porcentaje que resulte del IPC real del año anterior.

Ejemplo: Año 2024, se actualizarán las tablas salariales y demás conceptos económicos en un incremento igual al IPC real del año 2023, aplicando la actualización de los salarios en la nomina del mes de enero.

Artículo 23.- Limpieza General.

Cuando se realicen trabajos de Limpieza General, el precio a percibir por cada hora trabajada, será de 8,40€ brutos.





Artículo 24.- Sábados, Domingos y Festivos.

Cuando se realicen trabajos en sábados, el precio por cada hora realizada será de 8 €, si los trabajos a realizar fueran en domingos y/o festivos el precio por cada hora trabajada será de 8,25€ brutos.

Artículo 25.º-Seguro Colectivo.

La empresa procederá a suscribir una póliza de seguro colectivo a favor de sus trabajadores, que cubra los siguientes riesgos y en la cuantía que se expresa a continuación:

- Por muerte derivada de accidente laboral (incluido el accidente in itinere): 15.000 euros.
- Por ser declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo (incluido el accidente in itinere): 15.000 euros.

Artículo 26.º-Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 27.º-Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, tendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 28.º-Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, hasta dos veces en un mes, con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. El retraso en la entrega del parte de baja por incapacidad temporal y los partes de confirmación dentro de los 3 días siguientes a su expedición, y el parte de alta en las 24 horas siguientes (incluido baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional).
3. El abandono del servicio sin causa justificada, en cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.
7. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de 10 días del cambio de domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa u horas de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.





9. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El descuido imprudente sin causa que lo justifique.
11. No utilizar las prendas y Epi's de protección personal.
12. *No facilitar a la empresa los registros diarios de los servicios realizados cada día siendo preferiblemente vía Whatsapp.*
13. *No entregar los partes de trabajo ni los registros de jornada mensuales una vez finalizados los servicios cada mes antes del plazo de 15 días salvo causa justificada.*
14. *La pérdida de un servicio por bajo o mal rendimiento justificado por el/la cliente.*

Artículo 29.º-Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Hacienda Pública. La falta maliciosa de estos datos de considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando, supliendo el servicio o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia o desobediencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los beneficiarios o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para su propio uso.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. Comentar con los usuarios la situación personal de otros usuarios, así como las de otras compañeras.
14. Introducir o facilitar acceso a las dependencias de la empresa o a los domicilios de los servicios a personas ajenas y no autorizadas.
15. Las riñas, pendencias o discusiones entre compañeros.





16. Cambiar servicios de trabajo sin notificación previa y permiso de la empresa.
17. Consumo de alcohol y/o drogas durante el tiempo de trabajo.
18. *La reiteración de faltas leves.*
19. La reiteración de desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre y cuando esto no comporte riesgo de accidentes para las personas.

Artículo 30.º–Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses.-
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo como a los beneficiarios, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en material, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquiera otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.





15. Realizar trabajos particulares durante la jornada, o en el centro de trabajo, sin que medie permiso a tal efecto.
16. La ofensa habitual.
17. La reiteración en falta grave.
18. El acoso sexual o por razón de sexo, y el acoso o violencia (incluso psicológica) en el ámbito laboral.

Artículo 31.º—Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o Delegados Sindicales en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de las sanciones por comisión de faltas graves o muy graves que se impongan.

Artículo 32.º—Sanciones máximas.

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

- a. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c. Por faltas muy graves:
 - La suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 2 meses.
 - Despido disciplinario.

Artículo 33.º—Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34.- Bolsa de Horas

Ante la peculiaridad de los diferentes servicios que presta la empresa, se crea una bolsa de horas para dar solución a los períodos de inactividad que surgen durante el año, desarrollándose en los siguientes puntos:

- Se nutrirá de las horas que no se puedan realizar por la petición del cliente:





- a) Por encontrarse de vacaciones.
- b) Porque decida la no prestación puntual del servicio el día establecido.
- Se recuperarán las horas en negativo de la siguiente forma:
 - a) En primer lugar, realizando las suplencias de las/os compañeras/os de trabajo.
 - b) En segundo lugar, cualquier servicio que tenga por realizar la empresa.
- Los llamamientos de recuperación de horas, podrán ser declinados por parte del trabajador/a en un máximo de dos ocasiones en un periodo máximo de tres meses, sin necesidad de justificación, sin perjuicio de que tal negativa puede ser justificada ante la comisión de seguimiento; para poder sobrepasar este máximo tendrán que ser justificadas y remitida dicha justificación a la comisión de seguimiento para su estudio y aceptación.
- Liquidación de horas en bolsa al finalizar el año:
 - a) Todas/os aquellas/os trabajadoras/es que hubiesen rechazado realizar la recuperación de horas hasta el máximo de dos llamamientos y no estuviesen justificadas y aceptadas por la comisión de seguimiento, si a 31 de diciembre tuvieran en bolsa un volumen de horas por recuperar, serán descontadas del salario en la nómina de enero siguiente.
 - b) En el caso de que el trabajador esté de baja o de vacaciones en el mes de enero, le serán descontadas en el primer mes que no existan dichas circunstancias.
- Si la recuperación de las horas fuese en tareas con un precio establecido mayor al precio de hora ordinario, o conllevara algún gasto, se abonará la diferencia existente.
- Si la pérdida de servicios y por lo tanto de horas fuera causada por mal rendimiento o mala praxis del/ la trabajador/a y la empresa ha sustituido dichos servicios por otros y sigue habiendo pérdida de servicios por los mismos motivos de al menos dos servicios al año, la empresa tendrá la potestad de reducir la jornada laboral del/ la empleado/a ajustándola a las horas de los servicios que le quedan asignados por la empresa en ese momento.
- Se crea una comisión de seguimiento formada por la representación de los trabajadores y un representante de la empresa, esta comisión tendrá las siguientes competencias:



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/121

Lunes, 26 de junio de 2023

Pág 45

1. Recibir y estudiar las justificaciones de las negativas por parte de los/as trabajadores/as a la realización de la recuperación de horas.
2. Recibir trimestralmente informe de las horas adeudadas por cada trabajador/a, así como las horas realizadas por cada uno/a.
3. Cualquier otra materia que competa en la gestión y control de esta bolsa de horas.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Clausula Adicional Primera

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo regulado y dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación

Disposición final

Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2023, y los atrasos si no diese tiempo a ser abonados en el mismo mes de su publicación en el Boletín Oficial, serán abonados al mes siguiente.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/121

Lunes, 26 de junio de 2023

Pág 46

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

	Salario Bruto Mensual / diario	Frecuencia Meses	Salario Total Bruto Anual
Grupo I: Titulados Salario Base	1.200,00€	14 meses	16.800,00€
Grupo II: Profesionales de Oficio Salario Base M	1.150,00€	14 meses	16.100,00€
Grupo III Trabajadores Manuales			
Salario Base Mes	1.080,00€	14 meses	15.120,00€
Salario Base Mes	1.260,00€	12 meses	15.120,00€
Salario por hora	7,61 €	12 meses	15.120,00€
Grupo IV Administrativos Salario Base	1.150,00€	14 meses	16.100,00€
Grupo V Comerciales Salario Base	1.125,00€	14 meses	15.750,00€

Sábados se percibirá a 8,00€ brutos la hora trabajada

Domingos y Festivos se percibirá a 8,25€ brutos la hora trabajada

Limpieza General se percibirá a 8,40€ brutos a hora trabajada

ID DOCUMENTO: +UIHWtsfgwHEHEUuKgl5Z1UHTgo=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





ID DOCUMENTO: +UIHwtstfgWHEHEHuukgLSz1UHTqo=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



ANEXO II

Parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

