

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

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

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

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

ANUNCIOS

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

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

ADMINISTRACIÓN

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

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

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del “Convenio colectivo provincial de limpiezas de edificios y locales”, con número de convenio colectivo 45000255011981, suscrito por la parte empresarial por cuatro representantes de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa la misma, presentado ante este organismo el día 19 de julio de 2023, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019 (“DOCM” de 18 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013 (“DOCM” de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

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

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo, 2 de noviembre de 2023.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TOLEDO 2022-2026

PREÁMBULO

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

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad consiste en la limpieza de edificios y locales así como en la prestación de otros servicios externos, integrados y/o de ayuda domiciliaria. En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.



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

2. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3. ÁMBITO PERSONAL.

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

4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026.

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

5. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6. GARANTÍAS PERSONALES.

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7. PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que les corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

8. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c), d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

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

9. RENDIMIENTOS.

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



CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

10. PRINCIPIOS GENERALES.

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 colectivo.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo 12 de este convenio.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

11. PERIODO DE PRUEBA.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

Grupo IV: Personal operario: Quince días.

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

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional en que fue contratado.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, violencia de género y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

12. 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 convenio colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales.

A) CONTRATO INDEFINIDO.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido.

B) CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Conforme al artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar un contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, y cuya duración podrá ser de hasta un año.

Cuando el contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración y se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato por tiempo indefinido.

C) CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN.

Es aquél que se concierta conforme al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores así contratados, en el caso de que no se produzca la reincorporación de la persona trabajadora sustituida, podrán optar a este puesto vacante, siempre que el puesto de trabajo esté disponible. Y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 20.

13. CONTRATO DE TRABAJO DE FIJOS-DISCONTINUOS.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

La presente modalidad contractual podrá celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.



El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de quince días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de un procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación (entre otros a modo de ejemplo: correo electrónico, whatsapp, correo certificada, etc). Dicha comunicación irá dirigida a los datos de contacto actualizados que deberá facilitar la persona trabajadora a la empresa.

En el plazo de siete días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de catorce días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

14. ADSCRIPCIÓN PERSONAL.

En el presente convenio colectivo provincial del sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.



e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f) Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.



8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

15. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Las empresas afectadas por el presente convenio y las empresas de trabajo temporal, podrán concertar contratos de puesta a disposición, aunque no podrán utilizar empresas de trabajo temporal para resolver sus necesidades laborales en relación al servicio adjudicado. Así mismo no serán utilizadas empresas de trabajo temporal cuando las necesidades del servicio puedan ser cubiertas con la ampliación de jornada de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, en aplicación del artículo 20 del presente convenio. Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir necesidades ocasionales tales como bajas, licencias, ausencias imprevistas o para cubrir necesidades imprevistas como consecuencia del lanzamiento de una nueva actividad o la ampliación de las existentes y en aquellas otras actividades donde exista imposibilidad manifiesta para realizar



directamente contratos eventuales, todo ello por un tiempo máximo de una semana. Transcurrido dicho plazo, si la necesidad persiste se cubrirá con contrato de sustitución previsto en la legislación vigente, para las situaciones de I.T., licencias o ausencias imprevistas y el que proceda legalmente para el resto de supuestos, salvo imposibilidad manifiesta acreditada ante los representantes de los trabajadores. Los contratos de puesta a disposición deberán identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador del Centro que pase a desempeñar el puesto de aquel. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

16. CESES.

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

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

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

d) JUBILACIÓN ANTICIPADA. CONTRATO DE RELEVO. Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la normativa vigente en cada momento. La prestación del servicio en el caso de jubilación parcial con contrato de relevo, se realizará preferiblemente de forma consecutiva en el periodo estival, salvo pacto en contra entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

17. ESTRUCTURA PROFESIONAL.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este convenio colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I. Personal superior y técnico.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operario.

GRUPO I. Personal superior y técnico.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

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

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



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

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

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

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

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales,

GRUPO II. Personal administrativo.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista

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

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

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

d) Oficial Administrativo de Primera. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuada.

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

f) Auxiliar. Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Telefonista. Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

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

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales,

GRUPO III. Personal mandos intermedios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

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

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

c) Supervisor o Encargado de Sector. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

2. Emitir los informes correspondientes, para su traslado al Encargado General, sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo. 3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiere, a



fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.

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

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

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

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

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

Si tuviese a su cargo el control de más de 45 trabajadores/as, el salario que corresponderá a esta categoría será el recogido en la tabla salarial anexa para estos encargados.

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

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales,

GRUPO IV. Personal operario.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve período de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

a) Conserje. Es el trabajador/a encargado/a de realizar las siguientes funciones:

A) Atención y orientación de las visitas que lleguen al centro.

B) Apertura y cierre de puertas exteriores y de las puertas de acceso a las distintas dependencias y edificios.

C) Encendido y apagado de luces exteriores e interiores.

D) Atención a compañías de servicios que asistan y actúen en el centro.

E) Revisión periódica de instalaciones (puertas, cristales, pinturas, fontanería, etc...), informando a la dirección del centro de los desperfectos encontrados.

F) Encendido y apagado del sistema de calefacción.

G) Recogida y entrega de correspondencia. En aquellos casos en los que antes de la entrada en vigor de este convenio, el conserje viniera desempeñando tareas de limpieza, continuará ejerciendo dichas funciones.

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

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

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

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

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

g) Especialista. Es quien, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) aplicando racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión. Asimismo, corresponderá esta categoría a aquellos trabajadores/as que realicen limpieza industrial de manera habitual y continuada, tales como industrias cárnicas, cementeras, mataderos y similares, utilizando para ello mangueras de agua a presión o similares o realicen además labores de desinfección, higienización, engrase, etc.



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

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

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

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

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

ll) Auxiliares de ayuda a domicilio. Para delimitar las funciones de la presente categoría se tendrá en especial consideración la descripción del servicio a prestar realizada por la entidad contratante de tales servicios. La descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

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

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

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales, donde en el mismo se incluye a la Auxiliar de ayuda a domicilio con las funciones descritas en el apartado h) de este artículo.

18. FORMACION PROFESIONAL.

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores/as. El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

A) Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

B) Facilitar la participación de los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

C) Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

D) Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

E) Los delegados de personal y los Comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

19. ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

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



20. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y COBERTURA DE VACANTES.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, cuando existan vacantes dentro del mismo grupo profesional, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tableros de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo lo comunicarán a la empresa.

Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional, y siguiendo este criterio: en primer lugar las solicitudes del mismo lugar físico de trabajo (edificio), en segundo lugar el centro de trabajo (contrata) donde se ha producido la vacante o puesto de nueva creación, después el resto de centros de trabajo de la empresa y por último de nueva contratación.

21. MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

A) DE GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador, este tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

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

22. MOVILIDAD GEOGRAFICA.

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

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

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

23. JORNADA.

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

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



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

24. CALENDARIO.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos: a) Jornada semanal tipo de 39 horas.

- b) Horario de descanso (bocadillo).
- c) Señalización de las fiestas.
- d) Vacaciones.
- e) Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- f) Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.
- g) Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- h) Especificación de horarios flexibles donde procedan.

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

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

25. VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. Los días festivos que no sean domingos que haya en los 30 días naturales no se computarán como días de vacaciones, incrementándose el disfrute de las mismas, en tantos días como festivos haya en dicho periodo. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales durante los meses comprendidos entre julio y septiembre. El cómputo de las vacaciones se hará de forma que el primer día de las mismas no coincida con el día de descanso semanal, del trabajador. Tampoco podrá coincidir con domingo o festivo, excepto para los trabajadores contratados para trabajar específicamente en domingos y festivos.

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

Las vacaciones anuales de cualquier persona trabajadora no iniciarán su cómputo si se producen situaciones de baja por incapacidad temporal, embarazo, parto o lactancia, y quedarán interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal, embarazo, parto, lactancia o con los periodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET. En estos supuestos será condición indispensable para que las vacaciones no inicien su cómputo o queden interrumpidas que el trabajador notifique a la empresa la suspensión del contrato o la contingencia de incapacidad temporal por medio de los oportunos partes de baja y confirmación en el plazo legalmente establecido. Obtenida el alta médica y notificada esta a la empresa en el plazo legalmente establecido o finalizada la suspensión del contrato, se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los treinta días naturales. Ello no obstante, si las necesidades organizativas de la empresa no lo permitieran, empresa y trabajador pactarán otra fórmula de disfrute dentro del periodo legalmente establecido.

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

26. DOMINGOS Y FESTIVOS.

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

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



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

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

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

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

27. TRABAJO NOCTURNO.

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

28. PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

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

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

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

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

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

e) Un día por nacimiento de nietos.

f) Quince días naturales por contraer matrimonio

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

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

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

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

k) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con menores hasta 12 años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.

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

El progenitor adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad



de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u organismo administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

n) Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos días de asuntos propios al año, retribuidos a razón de salario base, plus convenio y antigüedad. Para su disfrute será necesario:

1º) Que el aviso a la empresa se haga con al menos setenta y dos horas de antelación.

2º) Que no podrán coincidir en el mismo días más del 6% de la plantilla.

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con sus trabajadores o las que unilateralmente hubieran concedido, sin que puedan ser absorbidas o compensadas.

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

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

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

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

En todo caso en lo no previsto en este artículo, se estará a lo recogido en la legislación vigente y en particular en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

2. LICENCIA SIN SUELDO. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho al disfrute de dos días alternos sin retribuir por asuntos propios teniendo en cuenta que para su disfrute será necesario:

1º) Que el aviso a la empresa habrá de hacerse con al menos setenta y dos horas de antelación.

2º) Que no podrán coincidir en el mismo día más del 6% de la plantilla.

No obstante, lo anterior la empresa y los representantes de los trabajadores fijarán otros criterios cuando por características especiales se den otras circunstancias.

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

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

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

Los trabajadores que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma



de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligada a otorgar sus derechos y condiciones al a persona afectada.

3. EXCEDENCIAS. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho tiempo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Del mismo modo tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a tres años aquellos trabajadores que lo soliciten para la atención de familiares de 1º y 2º grado incapacitados, dicha excedencia será con reserva obligatoria del puesto de trabajo y el período computará a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Asimismo se tendrá derecho a una excedencia voluntaria, tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia, cuya duración será desde 4 meses hasta 5 años.

En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

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

–La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la jurisdicción social

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

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

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

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

5. NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y LACTANCIA

A. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados de este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto 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.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de Estatuto de los Trabajadores, 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 suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Lactancia:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. El número de días a disfrutar en ningún caso será inferior a 11.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, la empresa podrá establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6 del artículo 37 del ET, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo recogido en la legislación vigente.

29. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las 39 horas semanales. Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con el límite de 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor en empresas en las que no se alcancen los porcentajes de contratación indefinida previsto en el artículo 12.a del presente convenio o tenga establecidas jornadas flexibles así como a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial.



Las horas extraordinarias se comunicaran antes de su realización al Comité de Empresa o delegados de personal, si ello fuera posible. Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as y de la autoridad laboral.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

30. DEFINICIÓN.

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

31. SALARIO BASE. SALARIO HORA.

a) SALARIO BASE. Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en la tabla salarial de este convenio

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

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{antigüedad}) \times 455 \text{ días}}{1754}$$

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

32. COMPLEMENTOS PERSONALES.

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

PLUS CONVENIO. Se establece un plus de convenio, consistente en once mensualidades, excluidas las pagas extraordinarias, de las cuantías que a continuación se detallan. Respecto al periodo de vacaciones (mes 12), resultará de aplicación lo establecido en el artículo 35 del presente convenio, y teniendo en cuenta que computarán también como días de trabajo aquellos días en los que el/la trabajadora/a disfrute de licencia, permiso, compensación, etc., que se prevean como días efectivos de trabajo en el presente convenio y/o legalmente:

Para el año 2022, consistirá en las siguientes cuantías:

–Para los trabajadores que presten sus servicios 5 días a la semana o menos (de lunes a viernes): 118,42 euros mes.

–Para los trabajadores que presten sus servicios 6 días a la semana (de lunes a sábado): 137,62 euros mes.

Para el año 2023, consistirá en las siguientes cuantías:

–Para los trabajadores que presten sus servicios 5 días a la semana o menos (de lunes a viernes): 121,97 euros mes

–Para los trabajadores que presten sus servicios 6 días a la semana (de lunes a sábado) 141,75 euros mes

Para el año 2024, consistirá en las siguientes cuantías:

–Para los trabajadores que presten sus servicios 5 días a la semana o menos (de lunes a viernes): 125,63 euros mes

–Para los trabajadores que presten sus servicios 6 días a la semana (de lunes a sábado): 146,00 euros mes

Para el año 2025, consistirá en las siguientes cuantías:

–Para los trabajadores que presten sus servicios 5 días a la semana o menos (de lunes a viernes): 129,40 euros mes

–Para los trabajadores que presten sus servicios 6 días a la semana (de lunes a sábado): 150,38 euros mes.

Para el año 2026, consistirá en las siguientes cuantías:

–Para los trabajadores que presten sus servicios 5 días a la semana o menos (de lunes a viernes): 134,58 euros mes

–Para los trabajadores que presten sus servicios 6 días a la semana (de lunes a sábado): 156,40 euros mes.

Todas estas cantidades serán para jornadas a tiempo completo, siendo proporcional a la jornada contratada para las/os trabajadoras/es a tiempo parcial.

33. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

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



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

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

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

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

c) DOMINGOS Y FESTIVOS: Se establece un plus de domingos y festivos consistente en 64,08 euros para el año 2022, que se prorrateará en función de la jornada trabajada, con un mínimo de 11,52 euros para jornadas inferiores a una hora.

–Para el año 2023 este plus será de 66,00 euros, con un mínimo de 11,87 euros para jornadas inferiores a una hora.

–Para el año 2024, este plus será de 67,98 euros, con un mínimo de 12,22 euros para jornadas inferiores a una hora.

–Para el año 2025, este plus será de 70,02 euros, con un mínimo de 12,59 euros para jornadas inferiores a una hora.

–Para el año 2026, este plus será de 72,82 euros, con un mínimos de 13,09 euros para jornadas inferiores a una hora.

34. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD.

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

35. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

VACACIONES. Se abonaran por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de treinta días de salario base de este convenio más la antigüedad y el promedio de los complementos percibidos por el trabajador/a, excluidas las horas extraordinarias, durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del periodo vacacional.

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

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

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

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

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

36. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.

En caso de accidente laboral, ingreso hospitalario, operación o período postoperatorio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro (100%) de la base reguladora desde el primer día.



En caso de enfermedad, común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro (100%) de la base reguladora a partir del tercer día. Asimismo se complementará el 100% desde el primer día de la primera baja del año, si el periodo de baja tiene una duración superior a 35 días naturales.

37. SEGURO DE ACCIDENTES.

La cuantía de la póliza de seguros a la que se hace referencia en el artículo 50 del presente convenio por cada uno de los trabajadores afectados, sea cual sea su modalidad de contrato, es de 18.000,00 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Para aquellos trabajadores que con contratos a tiempo parcial presten servicio en más de una empresa, estas cubrirán la póliza solidariamente y de forma proporcional. Los trabajadores quedan obligados a poner en conocimiento de las empresas este supuesto.

38. INCREMENTO SALARIAL.

–Para el año 2022, incremento 0%, siendo de aplicación para este año la misma tabla salarial de 2021.
–Para el año 2023, incremento del 3%, para todos los conceptos salariales, con fecha de efectos de 1 de enero de 2023.

–Para el año 2024, incremento del 3%, para todos los conceptos salariales, con fecha de efectos de 1 de enero de 2024

–Para el año 2025, incremento del 3%, para todos los conceptos salariales, con fecha de efectos de 1 de enero de 2025.

–Para el año 2026, incremento del 4%, para todos los conceptos salariales, con fecha de efectos de 1 de enero de 2026.

39. REVISIÓN SALARIAL.

Se acuerda de forma extraordinaria que, en lo concerniente a esta materia, no se aplique ningún tipo de revisión salarial durante la vigencia de este convenio.

40. FORMAS DE PAGO.

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

41. CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

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

1º Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

2º A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-La Mancha.

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

**CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO****42. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.**

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

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

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

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

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

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

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

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

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

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.



n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

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

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

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio general y en las normas aplicables.

43. SANCIONES.

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

a) Por faltas leves:

–Amonestación escrita.

–Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

–Despido.

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

44. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

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

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este período de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

**CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL****45. PRINCIPIOS GENERALES.**

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

46. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

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

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

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

DERECHO DE INFORMACIÓN. El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes.
- producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

DERECHO A LA FORMACIÓN. En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

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

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:



a) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a.1) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

a.2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

a.3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

a.4) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada,

a.5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

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

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

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

47. DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán, en particular: a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad, b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, d) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras, e) El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

48. RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL.

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

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

49. SEGURO DE ACCIDENTES.

Se establece un seguro colectivo contra accidentes, con carácter obligatorio que afecta a todos los trabajadores comprendidos en el artículo 1 y 3 de este convenio durante las veinticuatro horas del día y que cubra los riesgos de muerte e invalidez total por accidente. La empresa entregará copia de la póliza a cada trabajador.

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE LA/OS TRABAJADORES/AS

50. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS.

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los comités de empresa o delegada/os de personal y a los delegada/os sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.



51. DE LOS SINDICATOS.

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

52. DE LA ACCIÓN SINDICAL.

1. La/os trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a la/os afiliada/os al sindicato y a la/os trabajadores/as en general, la empresa pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de la/oa/os trabajadores/as.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

53. DE LOS CARGOS SINDICALES.

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

54. DE LA/OS DELEGADA/OS SINDICALES.

1. En la empresa o, en su caso, en el centro de trabajo que ocupen a más de 50 trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por la/os trabajadores/as afiliada/os a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un delegada/o sindical elegida/o por y entre sus afiliada/os en la empresa o en el centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegada/o sindical.
2. Funciones de la/os delegada/os sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de la/os afiliada/os del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligada/os a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de empresa.



5. Serán oída/os por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a la/os afiliada/os al sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a la/os afiliada/os al sindicato.
 - b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de la/os trabajadores/as.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los delegada/os ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
9. El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.
10. Las empresas darán a conocer a la/os delegada/os sindicales y a los miembros del Comité de empresa y Delegada/os, los TC1 y TC2.

55. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADA/OS DE PERSONAL.

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegada/os de personal las siguientes funciones:
 - a) SER INFORMADA/OS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:
 1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 2. Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.
 4. En función de la materia de que se trate:
 - a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
 - c. El empresario facilitará al Comité de empresa o Delegada/os de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegada/os para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
 - d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
 - b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:
 - a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
 - d. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
 - e. Se reconoce al Comité de empresa o delegada/os de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
 - f. Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto o Delegada/os de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
 - g. El Comité o Delegada/os velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
 2. GARANTÍAS:
 - a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegada/o de personal podrá ser despedida/o o sancionada/o durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del



trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegada/os de personal y el Delegada/o del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de la/os trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminada/os en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito necesario de horas mensuales retribuidas para ejercer las funciones de su cargo con un máximo de 40. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegada/os de personal, en una/o o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevada/o o relevada/os de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

e) Dispondrán los trabajadores de 12 horas anuales retribuidas para la realización de Asambleas en el Centro de Trabajo convocadas por el Comité de empresa.

56. CUOTA SINDICAL.

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

57. PRACTICAS ANTISINDICALES.

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

58. DE LA MUJER TRABAJADORA.

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

59. DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

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

CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

60. COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN: La comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de la central sindical CCOO y uno de UGT firmantes de presente convenio colectivo y 5 representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

C) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: aplicación, Interpretación del convenio, evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral, vigilancia del cumplimiento de lo



pactado, conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41, emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo, cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la aplicación e interpretación del convenio.

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

C) SEDE DE LA COMISIÓN: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral de Toledo, sita en calle Dinamarca, nº 2, y las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

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

61. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo, así como las discrepancias surgidas en la negociación del convenio del sector.

CAPÍTULO XI. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

62. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 2/2019, de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo. Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

63. ACOSO MORAL Y SEXUAL.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

OTRAS DISPOSICIONES

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

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



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

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

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

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

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

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

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

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

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

En lo que respecta a la prevención:

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

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

Por lo que se refiere a los procedimientos:

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

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

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

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

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



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

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

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

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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

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

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

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

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

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

MEDIDAS DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

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

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

**AREAS DE ACTUACIÓN. Selección, promoción y desarrollo personal**

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

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

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

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

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

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

Formación.

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

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

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

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

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. TABLA AÑO 2022

GRUPO	CATEGORÍA	S.BASE MES	S.BASE DÍA
I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Director	2.025,55	
	jefe de departamento	1.857,50	
	Titulado Superior	1.513,96	
	Titulado Medio	1.411,78	
	Trabajador/a Social	1.411,78	
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	Titulado Laboral	1.192,53	
	Jefe Admvo. de Primera	1.440,96	
	Jefe Admvo. de Segunda	1.360,53	
	Cajero	1.251,07	
	Oficial Admvo. de Primera	1.192,53	
	Oficial Admvo. de Segunda	1.082,95	



III PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	Auxiliar	972,87	
	Encargado General	1.360,57	
	Supervisor o Encargado Zona	1.251,08	
	Supervisor o Encargado Sector	1.163,34	
	Encargado de Grupo o Edificio +45trab.		37,90
	Encargado de Grupo o Edificio		36,31
IV PERSONAL OPERARIO	Responsable de Equipo		35,48
	Conserje	1105,44	
	Ordenanza	958,16	
	Almacenero	958,16	
	Vigilante	958,16	
	Telefonista	958,16	
	Cobrador	958,16	
	Oficial		34,32
	Especialista		34,32
	Peón Especializado		33,16
	Limpiador/a		31,90
	Conductor Limpiador		36,58
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio		33,18
	Celador		33,18
Azafata		33,18	

Contrato en formación 1º año: 866,36 €.

Contrato en formación 2º año: 920,53 €.

Antigüedad: Trienios al 4% S.B.

Plus convenio jornada de 5 días semanales o menos (prestados de lunes a viernes): 118,42 €.

Plus convenio: jornada de 6 días semanales (de lunes a sábado): 137,62 €.

Nocturnidad: 30% S.B.+ antigüedad

Tóxico, penoso, peligroso: 20% S.B.

Horas extras: 75 % sobre S.H.

Plus domingos y festivos: 64,08 €.



LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. TABLA AÑO 2023 (incremento 3%)			
GRUPO	CATEGORÍA	S.BASE MES	S.BASE DÍA
I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Director	2.086,31	
	jefe de departamento	1.913,22	
	Titulado Superior	1.559,38	
	Titulado Medio	1.454,13	
	Trabajador/a Social	1.454,13	
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	Titulado Laboral	1.228,30	
	Jefe Admvo. De Primera	1.484,19	
	Jefe Admvo. De Segunda	1.401,34	
	Cajero	1.288,60	
	Oficial Admvo. De Primera	1.228,30	
	Oficial Admvo. De Segunda	1.115,44	
III PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	Auxiliar	1.002,06	
	Encargado General	1.401,39	
	Supervisor o Encargado Zona	1.288,61	
	Supervisor o Encargado Sector	1.198,24	
	Encargado de Grupo o Edificio +45trab.		39,04
	Encargado de Grupo o Edificio		37,40
IV PERSONAL OPERARIO	Responsable de Equipo		36,54
	Conserje	1138,60	
	Ordenanza	986,90	
	Almacenero	986,90	
	Vigilante	986,90	
	Telefonista	986,90	
	Cobrador	986,90	
	Oficial		35,35
	Especialista		35,35
	Peón Especializado		34,15
	Limpiador/a		32,86
	Conductor Limpiador		37,68
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio		34,17
	Celador		34,17
	Azafata		34,17

Contrato en formación 1º año: 892,35 €.

Contrato en formación 2º año: 948,14 €.

Antigüedad: Trienios al 4% S.B.

Plus convenio jornada de 5 días semanales o menos (prestados de lunes a viernes): 121,97 €.

Plus convenio; jornada de 6 días semanales (de lunes a sábado): 141,75 €.

Nocturnidad: 30% S.B.+ antigüedad.

Tóxico, penoso, peligroso: 20% S.B.

Horas extras: 75 % sobre S.H.

Plus domingos y festivos: 66,00 €.



LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. TABLA AÑO 2024 (incremento 3%)			
GRUPO	CATEGORÍA	S.BASE MES	S.BASE DÍA
I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Director	2.148,90	
	jefe de departamento	1.970,62	
	Titulado Superior	1.606,16	
	Titulado Medio	1.497,76	
	Trabajador/a Social	1.497,76	
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	Titulado Laboral	1.265,15	
	Jefe Admvo. De Primera	1.528,71	
	Jefe Admvo. De Segunda	1.443,39	
	Cajero	1.327,26	
	Oficial Admvo. De Primera	1.265,15	
	Oficial Admvo. De Segunda	1.148,90	
III PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	Auxiliar	1.032,12	
	Encargado General	1.443,43	
	Supervisor o Encargado Zona	1.327,27	
	Supervisor o Encargado Sector	1.234,19	
	Encargado de Grupo o Edificio +45trab.		40,21
	Encargado de Grupo o Edificio		38,52
IV PERSONAL OPERARIO	Responsable de Equipo		37,64
	Conserje	1.172,76	
	Ordenanza	1.016,51	
	Almacenero	1.016,51	
	Vigilante	1.016,51	
	Telefonista	1.016,51	
	Cobrador	1.016,51	
	Oficial		36,41
	Especialista		36,41
	Peón Especializado		35,18
	Limpiador/a		33,84
	Conductor Limpiador		38,81
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio		35,20
	Celador		35,20
Azafata		35,20	

Contrato en formación 1º año: 919,12 €.

Contrato en formación 2º año: 976,59 €.

Antigüedad: Trienios al 4% S.B.

Plus convenio jornada de 5 días semanales o menos (prestados de lunes a viernes): 125,63 €.

Plus convenio jornada de 6 días semanales (de lunes a sábado): 146,00 €.

Nocturnidad: 30% S.B.+ antigüedad.

Tóxico, penoso, peligroso: 20% S.B.

Horas extras: 75 % sobre S.H.

Plus domingos y festivos: 67,98 €.



LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. TABLA AÑO 2025 (incremento 3%)			
GRUPO	CATEGORÍA	S.BASE MES	S.BASE DÍA
I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Director	2.213,37	
	jefe de departamento	2.029,74	
	Titulado Superior	1.654,34	
	Titulado Medio	1.542,69	
	Trabajador/a Social	1.542,69	
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	Titulado Laboral	1.303,11	
	Jefe Admvo. De Primera	1.574,57	
	Jefe Admvo. De Segunda	1.486,69	
	Cajero	1.367,08	
	Oficial Admvo. De Primera	1.303,11	
	Oficial Admvo. De Segunda	1.183,37	
III PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	Auxiliar	1.063,08	
	Encargado General	1.486,73	
	Supervisor o Encargado Zona	1.367,09	
	Supervisor o Encargado Sector	1.271,22	
	Encargado de Grupo o Edificio +45trab.		41,41
	Encargado de Grupo o Edificio		39,68
IV PERSONAL OPERARIO	Responsable de Equipo		38,77
	Conserje	1.207,94	
	Ordenanza	1.047,00	
	Almacenero	1.047,00	
	Vigilante	1.047,00	
	Telefonista	1.047,00	
	Cobrador	1.047,00	
	Oficial		37,50
	Especialista		37,50
	Peón Especializado		36,23
	Limpiador/a		34,86
	Conductor Limpiador		39,97
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio		36,26
	Celador		36,26
	Azafata		36,26

Contrato en formación 1º año: 946,69 €.

Contrato en formación 2º año: 1.005,89 €.

Antigüedad: Trienios al 4% S.B.

Plus convenio jornada de 5 días semanales o menos (prestados de lunes a viernes): 129,40 €.

Plus convenio: jornada de 6 días semanales (de lunes a sábado): 150,38 €.

Nocturnidad: 30% S.B.+ antigüedad.

Tóxico, penoso, peligroso: 20% S.B.

Horas extras: 75 % sobre S.H.

Plus domingos y festivos: 70,02 €.



LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. TABLA AÑO 2026 (incremento 4%)			
GRUPO	CATEGORÍA	S.BASE MES	S.BASE DÍA
I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Director	2.301,91	
	jefe de departamento	2.110,93	
	Titulado Superior	1.720,52	
	Titulado Medio	1.604,40	
	Trabajador/a Social	1.604,40	
II PERSONAL ADMINISTRATIVO	Titulado Laboral	1.355,23	
	Jefe Admvo. De Primera	1.637,56	
	Jefe Admvo. De Segunda	1.546,15	
	Cajero	1.421,76	
	Oficial Admvo. De Primera	1.355,23	
	Oficial Admvo. De Segunda	1.230,70	
III PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	Auxiliar	1.105,60	
	Encargado General	1.546,20	
	Supervisor o Encargado Zona	1.421,77	
	Supervisor o Encargado Sector	1.322,06	
	Encargado de Grupo o Edificio +45trab.		43,07
	Encargado de Grupo o Edificio		41,26
IV PERSONAL OPERARIO	Responsable de Equipo		40,32
	Conserje	1.256,26	
	Ordenanza	1.088,89	
	Almacenero	1.088,89	
	Vigilante	1.088,89	
	Telefonista	1.088,89	
	Cobrador	1.088,89	
	Oficial		39,00
	Especialista		39,00
	Peón Especializado		37,68
	Limpiador/a		36,25
	Conductor Limpiador		41,57
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio		37,71
	Celador		37,71
Azafata		37,71	

Contrato en formación 1º año: 984,56 €.

Contrato en formación 2º año: 1.046,12 €.

Antigüedad: Trienios al 4% S.B.

Plus convenio jornada de 5 días semanales o menos (prestados de lunes a viernes): 134,58 €.

Plus convenio: jornada de 6 días semanales (de lunes a sábado): 156,40 €.

Nocturnidad: 30% S.B.+ antigüedad.

Tóxico, penoso, peligroso: 20% S.B.

Horas extras: 75 % sobre S.H.

Plus domingos y festivos: 72,82 €.



ANEXO I

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

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

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

....., a de de

Fdo.: El representante sindical

Fdo.: El trabajador

Si/No

Sello y firma de la empresa

ANEXO II

MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA

Fecha de expedición Número

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

....., a de de

Sello y firma de la organización sindical

Firma del trabajador

El presente documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de expedición por
Comisiones Obreras.

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

N.ºI.-6114