



RC-1171

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, EL DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL GENERAL DE SEGOVIA Y LA EMPRESA SENIOR SERVICIOS INTEGRALES, S.A.

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el periodo 2025-2029 para las personas trabajadoras de limpieza del Hospital General de Segovia y la empresa Senior Servicios Integrales, S.A., **Código de Convenio 4000771011997**, suscrito por la Comisión Negociadora: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL, y REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 27 de enero de 2026.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Nuria Sanz Peláez.



**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL GENERAL DE SEGOVIA Y LA EMPRESA SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. (2025-2029).****Artículo 1.º - Partes Negociadoras.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado por el Comité de empresa del servicio de limpieza en el Hospital General de Segovia y la representación de Senior Servicios Integrales SA, empresa titular de la concesión administrativa de limpieza en dicho centro.

Artículo 2.º - Ámbito de Aplicación, Funcional y Territorial.

El presente Convenio será de aplicación para todas las personas trabajadoras del servicio de limpieza en el centro de trabajo del Hospital General de Segovia, que están adscritas al mismo en la actualidad y que puedan adscribirse en el futuro, para la realización de los servicios de limpieza.

Artículo 3.º - Ámbito Personal.

Quedan afectadas por las disposiciones y pactos de este Convenio, la Empresa y las personas trabajadoras mencionados en el Art. 2.

Artículo 4.º - Ámbito Temporal.

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre de 2029.

Artículo 5.º - Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio se entenderá tácitamente denunciado un mes antes de su vencimiento, permaneciendo vigente su contenido hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

Artículo 6.º - Comisión Paritaria.

Se crea la comisión de seguimiento del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Su composición será la siguiente:

- a. Tres miembros en representación de la empresa.
- b. Tres miembros en representación de los trabajadores/as.

Esta comisión se reunirá a instancia de una de las partes y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los 5 días siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y Valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
4. Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión paritaria.





5. En caso de falta de acuerdo, las partes podrán buscar la mediación o arbitraje de un tercero, a cuya decisión se someterán.
6. Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por unanimidad, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubiera sido solicitada.

Se fija como lugar de reuniones de la Comisión Paritaria, el Centro de Trabajo.

Artículo 7.º- Jornada Laboral.

Durante la vigencia del convenio, la jornada será según la tabla.

Dadas las características del servicio y la imposibilidad de librar todos los sábados y domingos se establecerán los turnos pertinentes para que este se desarrolle con normalidad con las siguientes normas:

- a. La empresa designara el número de trabajadores y trabajadoras necesarios/as en cada turno y los horarios a realizar. Siempre en turnos de 7 horas diurnas y 9 nocturnas.
- b. Las personas trabajadoras que tengan que trabajar sábado, domingo o festivo, disfrutarán del día libre correspondiente en la semana inmediatamente posterior a su realización.
- c. De no poder disfrutarlo por circunstancias ajenas a la voluntad de la persona trabajadora se disfrutará lo antes posible excepto en los casos de permisos retribuidos e I.T.
- d. Se establecerá trimestralmente un cuadrante rotatorio y equitativo de trabajo siempre dentro de cada turno y de acuerdo con la representación sindical, dicho cuadrante será expuesto con 15 días de antelación al comienzo de cada periodo.

El calendario acordado no podrá ser modificado salvo de forma excepcional. En todo caso tal modificación exige el acuerdo entre partes.

- e. En el caso de que por causas excepcionales del servicio se requiriera al personal encargado de la tarea de retirada de residuos prestar servicio un sábado, domingo o festivo no establecido en su cuadrante se procederá de la siguiente forma:
 - Si el trabajo se presta un sábado se compensará con 61,31 € más un día libre.
 - Si el trabajo se presta un domingo o festivo se compensará con 61,30 € más dos días libres.

Los siguientes años: 2026 la cantidad de 62,54 €, en 2027 la cantidad de 64,10 €, en 2028 la suma de 66,60 € y en 2029 la cantidad de 69,20 €.

Esta circunstancia no afecta al resto de personal que tiene su contrato de lunes a domingos y que se establecerá su cuadrante conforme a su jornada y con los descansos que establece la Ley.





Cuadro de jornada:

AÑOS 2025 a 2029

	Diurno	Nocturno
Días	365	365
Vacaciones	31	31
Libres	100	169
Días de L.D.	7	7
Días trabajados	227	158
Jornada diaria	7	9
Total Jornada	1.589	1.422

Para los trabajadores y trabajadoras que realicen la jornada completa se considerarán los 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8.º - Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras incluidas en este Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre.

Si en el momento señalado como inicio de las vacaciones la persona trabajadora se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, podrá disfrutar las mismas en los términos que refleje la redacción vigente del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de disfrute de los días o permiso por nacimiento y cuidado del menor, la persona trabajadora podrá acumular a estos el periodo vacacional.

Una vez fijado el calendario de vacaciones, podrán realizarse cambios entre compañeros/as con previa autorización de la empresa.

Artículo 9.º - Retribuciones.

Las partes acuerdan un incremento retributivo del 2,25% en todos los conceptos económicos con efectos desde el día 1 de enero de 2025. El complemento personal de permanencia se integra en el Salario Base y desaparece como complemento económico independiente.

Las partes acuerdan un incremento retributivo para el año 2026 de un 2,00% sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Las partes acuerdan un incremento retributivo para el año 2027 de un 2,50% sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Las partes acuerdan un incremento retributivo para el año 2028 de un 3,90% sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Las partes acuerdan un incremento retributivo para el año 2029 de un 3,90% sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Quedando establecidos los importes para cada uno de los años en la Tabla Salarial fijada al final del presente texto.





Los importes reflejados en el presente artículo son cotizables y serán abonados a los trabajadores/as que presten servicio en jornada completa, siendo en otro caso proporcional a la jornada desarrollada.

Las diferencias económicas generadas como consecuencia de los incrementos retributivos deberán abonarse con anterioridad a la finalización del mes natural siguiente a aquel en que se publique el texto de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Actualización de salarios:

La cláusula de revisión salarial recogida en el convenio firmado para los años 2025 a 2029 queda sin efecto durante los años de vigencia del presente convenio, volviendo a ser efectiva a partir de la finalización de la vigencia del mismo.

Artículo 10.º - Antigüedad.

Los trabajadores/as percibirán en concepto de antigüedad para el año 2025 una retribución bruta por trienio de 45,30 euros/mensuales, distribuida en 14 pagas, equivalente en la anualidad completa a la suma de 634,15 euros.

Para el año 2026 la plantilla percibirá en concepto de antigüedad una retribución bruta por trienio de 46,20 euros/mensuales, igualmente distribuida en 14 pagas, equivalente en la anualidad completa a la suma de 646,84 euros.

Para el año 2027 la plantilla percibirá en concepto de antigüedad una retribución bruta por trienio de 47,36 euros/mensuales, igualmente distribuida en 14 pagas, equivalente en la anualidad completa a la suma de 663,01 euros.

Para el año 2028 la plantilla percibirá en concepto de antigüedad una retribución bruta por trienio de 49,20 euros/mensuales, igualmente distribuida en 14 pagas, equivalente en la anualidad completa a la suma de 688,87 euros.

Para el año 2029 la plantilla percibirá en concepto de antigüedad una retribución bruta por trienio de 51,12 euros/mensuales, igualmente distribuida en 14 pagas, equivalente en la anualidad completa a la suma de 715,73 euros.

El importe reflejado en el presente artículo será abonado a las personas trabajadoras que presten servicio a jornada completa, siendo en otro caso proporcional a la jornada desarrollada.

Artículo 11.º - Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos:

- Julio, será abonada junto con la nómina del mes de junio y su devengo del 1 de enero al 30 de junio.
- Diciembre, se abonará con la nómina del mes de noviembre y su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre.

Su cuantía será de salario base más el complemento personal de antigüedad.

Artículo 12.º - Permisos Retribuidos.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:





La figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador o la trabajadora convivan de manera marital y estable y así lo acredite a la empresa mediante la documentación oportuna.

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as.
- c) 4 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave, intervención u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 2 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los supuestos c),- y d).-, el trabajador podrá disfrutar de los días, bien en el momento del hecho causante, durante o al alta hospitalaria, debiendo preavisar siempre que sea posible con 24 horas de antelación, si por los mismos supuestos hubiera que realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Segovia la licencia se verá incrementada en dos días.

- e) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal tal y como ordena la legislación aplicable.
- g) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la seguridad social, acreditando el horario de consulta.
- h) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a hijos e hijas menores de 14 años y personas dependientes, siempre que coincida con la jornada laboral y se acredite el horario de entrada y salida. El disfrute de dicha licencia tendrá una limitación de 10 horas al año por trabajador.
- i) 1 día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad para asistir al entierro.
- j) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Días de Libre Disposición:

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar siete días de licencia o permiso por asuntos particulares.

Deberán disfrutarse dos días de libre disposición en el primer semestre del año.

Asimismo, se disfrutarán dos días de descanso compensatorio referidos a los días 24 y al 31 de diciembre. El disfrute de un día será rotativo de año en año (entre ambos días -24 y 31-) y se mantendrá mientras el hospital lo considere como día festivo, y el segundo día se disfrutará a lo largo del año y previa petición, con iguales requisitos que para el disfrute de un día por asuntos particulares.

Se podrán acumular dos días de libre disposición al período vacacional solicitado.

El periodo de su disfrute abarcará desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso, pero a 30 de noviembre de cada año se habrán disfrutado por lo menos 5 días de la licencia.





En el supuesto de imposibilidad de disfrute por causa de incapacidad temporal se podrán posponer su disfrute hasta el 31 de enero de año siguiente.

Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 6 días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados en caso contrario.

Igualmente, y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse, aquellos días pendientes de disfrutar.

El disfrute de los días de libre disposición estará supeditado a las siguientes limitaciones:

- 4 limpiadora/es en turno de mañana.
- 1 limpiador/a responsable de la retirada de residuos en el turno de mañana.
- 3 limpiadora/es en turno de tarde.
- 1 limpiador/a responsable de la retirada de residuos en turno de tarde.
- 1 limpiador/a en turno de noche.

Artículo 13.º- Toxicidad y Peligrosidad.

Los trabajadores/as que realicen labores que fueren calificadas por la Jurisdicción competente como tóxicas, penosas o peligrosas, y que no puedan ser sustituidas por medidas correctoras, percibirán un incremento equivalente al veinte por ciento (20%) del salario que viniera percibiendo.

Los trabajadores y trabajadoras que no teniendo jornada completa trabajen parte de ésta realizando trabajos calificados como tóxicos y peligrosos cobrarán el veinte por ciento del salario que viniera percibiendo con relación al tiempo trabajado en este concepto.

Artículo 14.º- Nocturnidad.

El personal que preste servicio en el horario comprendido entre las 22 h y las 6 h, percibirán un incremento del 25% de salario base en concepto de Plus de Nocturnidad.

Las personas trabajadoras que realicen noches esporádicas completas y que no estén contratadas para ese turno, cobrarán un plus único por cada noche trabajada de 18,81 euros brutos para el año 2025, 19,19 euros para 2026, 19,67 euros para 2027, 20,43 euros para 2028, y 21,23 euros para el año 2029.

Artículo 15.º- Domingos y Festivos extraordinarios.

Las personas trabajadoras que presten servicio con carácter ordinario de lunes a viernes (descanso semanal ordinario en sábados y domingos), y que trabajen ocasionalmente en domingo o festivo, percibirán un plus de domingo y festivo extraordinario en la cantidad de 44,11 euros por domingo o festivo trabajado durante el año 2025, 44,99 euros en 2026, 46,12 euros en 2027, 47,94 euros en 2028 y 49,79 euros en 2029, sin pérdida de libranza en su lugar.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos y para el año 2025 se pagarán dichos días a razón de 44,11 euros, para 2026 en el importe de 44,99 euros, en 2027 a razón de 46,12 euros, en 2028 por valor de 47,92 euros y en el año 2029 a 49,79 euros.

Artículo 16.º- Compensación a la plantilla de fines de semana y festivos ordinarios.

La plantilla contratada específicamente para trabajar con carácter fijo en los festivos, los domingos y/o los sábados (con descanso semanal durante el resto de la semana), tendrán la siguiente compensación por el carácter más gravoso que supone la prestación de servicios de manera continuada en este régimen:





Percibirán un plus de domingo y festivo ordinario, en la cantidad de 10,00 euros por domingo o festivo trabajado en 2025, 10,20 euros en 2026, 10,46 euros en 2027, 10,86 euros en 2028 y 11,29 euros en 2029.

Artículo 17.º- Incapacidad Temporal.

En todos los casos de Incapacidad Temporal, las personas trabajadoras afectadas percibirán un complemento a cargo de la Empresa que garantice el 100% de su salario más el complemento personal de antigüedad desde el primer día de la baja.

Las pagas extraordinarias no sufrirán detrimento en el total de su retribución íntegra, como consecuencia, de los periodos que los trabajadores puedan tener por I.T.

Artículo 18.º- Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen de la jornada laboral. Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales como daños extraordinarios y urgentes considerándose como horas extraordinarias estructurales dadas las características del servicio público a realizar, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas realizadas se abonarán con un recargo del 75% si son en día laborable, a razón de 15,84 euros la hora para el año 2025, 16,16 euros en 2026, 16,56 euros en 2027, 17,21 euros en 2028 y 17,88 euros para el año 2029.

Asimismo, se abonarán con un recargo del 100% en domingos y festivos, a razón de 18,09 euros la hora para el año 2025, 18,45 euros en 2026, 18,91 euros en 2027, 19,65 euros en 2028 y 20,42 euros para el año 2029.

Artículo 19.º- Póliza de Seguros.

El personal afectado por este Convenio con una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses tendrá derecho a una póliza de seguros de accidente, que comprenda los supuestos de muerte, invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo.

La cuantía de la cobertura de la citada póliza será de 26.976,91 euros para el año 2025, 27.516,45 euros para el año 2026, 28.204,36 euros para el año 2027, 29.304,33 euros para el año 2028 y 30.447,20 euros para el año 2029.

Artículo 20.º- Prendas de Trabajo.

La naturaleza de los servicios prestados en la actividad de limpieza obliga a todo el personal a extremar las medidas propias de higiene personal, a cuyo efecto, la Empresa deberá facilitar a sus trabajadores los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

La Empresa facilitará a sus trabajadores y trabajadoras las prendas que se mencionan.

- Personal femenino: 2 pijamas, uno en el mes de enero y otro en el mes de junio. Se entregará además una chaqueta al año.
- Personal masculino: 2 trajes (2 pantalones, 2 camisas), uno en el mes de enero y otro en el mes de junio. Se entregará además una chaquetilla al año.
- Para todo el personal: 2 pares de zuecos uno en el mes de enero y otro en el mes de junio. En este punto que la persona trabajadora tenga la opción de cambiar un par de zuecos por otro pijama.





A las personas que trabajen a la intemperie se les proveerá de un chubasquero o traje de agua al año.

Las prendas de trabajo se entregarán en los meses indicados. Sin embargo, cuando haya cambio de contrata, la empresa entrante hará la entrega de los dos uniformes completos de forma conjunta al inicio de la actividad.

Artículo 21.º- Promoción Profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 22.º- Salud Laboral.

Ambas partes se comprometen al cumplimiento más escrupuloso de lo previsto en la Ley 31/1995 publicada en el BOE del 8/11/95, L.P.R.L.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les realice un reconocimiento médico una vez al año y se realizará dentro del primer trimestre de cada año.

El resultado de este reconocimiento será entregado a la persona trabajadora en sobre cerrado para garantizar la intimidad de dicho reconocimiento.

La empresa se compromete a efectuar el reconocimiento médico acorde a las necesidades de cada persona trabajadora en función de los riesgos de cada trabajo, procurando se realice en horas de trabajo.

En todo lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

- Vigilancia de la Salud: La Vigilancia de la Salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores y trabajadoras, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo con una periodicidad mínima anual y se llevará a cabo dentro del primer trimestre de cada año y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Protección de la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos





del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en art. 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad o acumular el total de las horas del permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, totalizando 14 días.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. 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 ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

- **Guarda Legal:** Los trabajadores que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera discapacidad física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.
- La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de dichos permisos corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Drogodependencia

Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral, se tratarán con el objeto prioritario de mejorar la salud del trabajador y la trabajadora, facilitando el tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente, el personal que se acoja a un programa de tratamiento, no podrá ser objeto de sanción o despido, y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Salud Laboral con la participación de la RLT que será quien conjuntamente decida la vía más correcta.

Artículo 23.º- Contratación.

Se establece como principio general que la contratación de personal para prestar servicios en el Hospital General de Segovia será de carácter Indefinido. Sin embargo, dentro de la política general de fomento de empleo, la Empresa se reserva la posibilidad de emplear todas las modalidades de contratación que la legislación vigente permite, haciendo renuncia expresa a realizar Contratos en Prácticas y de Aprendizaje.

Contrato de relevo

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser contratados bajo esta modalidad, para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que se jubila de manera parcial.
2. La contratación de estas personas trabajadoras será indefinida, en este contrato se contemplará el nombre de la persona trabajadora a la que se releva, y por lo tanto se garantizará, la misma categoría, funciones y salario que mantenía la persona trabajadora parcialmente jubilada.
3. El horario de la persona relevista podrá simultanearse con el de la persona relevada.

Contrato de sustitución

El personal con contrato de sustitución es el que se realiza para sustituir a las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo (como consecuencia de suspensión del contrato por incapacidad temporal, ausencia para atender el nacimiento y cuidado de menor, reducción de jornada, cuidados a familiares y riesgos durante el embarazo, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente), debiendo indicarse en el contrato, el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.



**Artículo 24.º - Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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.





A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, conforme al artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 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 la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o por la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo 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 adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo 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 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. 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 caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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), 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 y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 25.º - Subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 26.º - Horas para Asambleas.

Las personas trabajadoras dispondrán de 20 horas retribuidas a lo largo del año del año para hacer asambleas.

La empresa colaborará en la petición a la Dirección del Hospital de un local adecuado para la celebración de asambleas.

Artículo 27.º - Afiliación y Recogida de cuotas.

La empresa dará facilidades a las secciones sindicales para la recogida de cuotas a sus afiliados.

Igualmente, no podrá ser obstaculizada la tarea de proselitismo y afiliación a una central sindical.

Los sindicatos legalmente constituidos como tales en el seno de la empresa podrán solicitar a la empresa el descuento de la cuota sindical por nómina, previa autorización por escrito de los trabajadores relacionados, ante lo cual la empresa viene obligada a acceder.

Artículo 28.º - Tablón de Anuncios.

La empresa pondrá a libre disposición de las secciones sindicales un tablón de anuncios en el centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación al número de personas trabajadoras y volumen de afiliados/as y secciones sindicales existentes, tipo de comunicaciones y publicidad de las secciones sindicales de empresa o sección sindical.

Artículo 29.º - Tiempo Sindical.

Los Delegados/as de Personal, dispondrán de 15 horas mensuales, que se podrán acumular en una bolsa anual y distribuidas según el criterio del Sindicato.



**Artículo 30.º - Delegados de Prevención.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia.

Se establece una consulta previa a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras para la contratación de los servicios de prevención.

Se fija en 50 el número de horas para la formación de los/as delegados/as de prevención, que deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas con el descuento en aquella de estas 50 horas. Esta formación de las/os Delegadas/os de Prevención deberá proveerla la empresa bien con medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste, en ningún caso podrá recaer en las personas trabajadoras.

En caso de que el/la delegado/a de prevención coincida con el/la delegado/a sindical, se le podrá ampliar el crédito horario hasta 5 horas más si ello fuera necesario.

Las funciones a desarrollar por estas/os delegadas/os, los cuales tendrán libre acceso a las secciones de trabajo del ámbito de aplicación del presente convenio, son como mínimo las siguientes:

- Vigilar que se cumplan las disposiciones de la Ley 31/95 de P.R.L. así como todos sus reglamentos y disposiciones.
- Dar cuenta a la Dirección de la empresa de aquellas deficiencias o incumplimientos en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Acompañar a la Inspección de Trabajo en visitas que realicen a los centros de trabajo.
- Proponer a la Comisión Paritaria del Convenio todas aquellas cuestiones y materias que en relación con la Seguridad y Salud Laboral crean convenientes.

Artículo 31.º - Ayuda a hijos e hijas con discapacidad.

Será para todas las personas trabajadoras que tengan hijos con una discapacidad del 33% en adelante, la cuantía mensual de 20,00 euros para el año 2025, de 20,40 euros mensuales para 2026, de 20,91 euros mensuales para 2027, de 21,73 euros mensuales para 2028, y de 22,57 euros mensuales para el año 2029.

Artículo 32.º - Cambio de Turno y Horario de Trabajo.

Cuando haya alguna plaza o turno vacante, la empresa lo comunicará a la plantilla a través del tablón de anuncios, en el cual se apuntarán las personas trabajadoras interesadas, si coincidieran varias personas trabajadoras, se asignará a la más antigua. El Comité de empresa estará informado desde el inicio de la vacante hasta su resolución en tiempo y forma.

Los turnos a tiempo completo que queden vacantes como consecuencia del proceso anterior se comunicarán a su vez a través del tablón de anuncios para que las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial que tengan interés, se apunten para cubrirlos, adjudicándose, en el caso de que existan varias personas interesadas, a la más antigua.

Finalmente, el turno que quede vacante por la persona trabajadora a tiempo parcial a quien se adjudique la plaza del modo anterior, se cubrirá mediante nuevas contrataciones.

Artículo 33.º - Conciliación de la Vida Familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22





de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26)

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y en el segundo supuesto sólo será computable a efectos de antigüedad el primer año que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia.

En ambos casos, el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación y a la reserva del puesto de trabajo.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan 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 su 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 segundo grado de consanguinidad o 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.





Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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, el empresario podrá limitar 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

Permisos Retribuidos:

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

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

Extinción del Contrato de Trabajo

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b, 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 E.T. o la excedencia prevista en el artículo 46.3 del E.T.; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o





de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

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

Protección por maternidad

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

Artículo 34.º - Violencia de género.

REDUCCIÓN Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que por 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. La suspensión de la relación laboral dará lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

EXCEDENCIA

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será





computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO.

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o a la extinción del contrato, percibiendo una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

DESPIDO NULO

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctima la violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, o por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 35.º- Faltas y Sanciones.

En materia de faltas y sanciones, los plazos de prescripciones de que la empresa tuvo conocimiento de un incumplimiento laboral son los que a continuación se detallan:

- Faltas Leves: 10 días.
- Faltas Graves: 15 días.
- Faltas muy Graves: 40 días.

Artículo 36.º- Indemnización por vinculación al sector.

Todos los trabajadores/as mayores de 60 años, afectados por el presente Convenio, que acrediten una antigüedad en el Centro de Trabajo igual o superior a ocho años, tendrán derecho a una indemnización por extinción de la relación laboral, en las siguientes cuantías:

Año 2025:

- A los 60 años: 3.513 euros.
- A los 61 años: 2.810,40 euros.
- A los 62 años: 2.107,80 euros.
- A los 63 años: 1.405,20 euros.





Año 2026:

A los 60 años: 3.583,26 euros.

A los 61 años: 2.866,60 euros.

A los 62 años: 2.149,95 euros.

A los 63 años: 1.433,30 euros.

Año 2027:

A los 60 años: 3.672,84 euros.

A los 61 años: 2.938,26 euros.

A los 62 años: 2.203,69 euros.

A los 63 años: 1.469,13 euros.

Año 2028:

A los 60 años: 3.816,08 euros.

A los 61 años: 3.052,85 euros.

A los 62 años: 2.289,63 euros

A los 63 años: 1526,42 euros.

Año 2029

A los 60 años: 3.964,90 euros

A los 61 años: 3.171,91 euros

A los 62 años: 2.378,92 euros

A los 63 años: 1.585,95 euros

Esta cantidad no se abonará en el caso de que la extinción laboral se produzca por cese voluntario del trabajador, por despido, por excedencia o por finalización del contrato de trabajo.

Artículo 37.º - Legislación Supletoria.

En todo lo no dispuesto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Segovia, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente.

Artículo 38.º - Inaplicación de las condiciones fijadas en el Convenio.

La inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio habrá de efectuarse cuando concurren las causas que contempla el Estatuto de los Trabajadores, así como siguiendo el procedimiento establecido por esta Norma con tal objeto.

Finalizado el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, con el compromiso de acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los





acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.º - Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán 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.
11. Asimismo, se fomentará la participación equilibrada de mujeres y hombres en la contratación para la formación.

En este sentido, se establecerán procedimientos de selección que garanticen la igualdad en el acceso al empleo y a la formación para el empleo, contemplando la participación de la RLT en todos los procesos de selección.

Artículo 40.º - Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Según determina el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.





Por tanto, cada empresa deberá tener un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos legalmente establecidos.

Artículo 39.º - Medidas de protección para las personas LTGBI+.

Las partes firmantes se remiten a las medidas de protección y protocolo frente al acoso y la violencia a las personas LGTBI+, acordadas en el Convenio colectivo sectorial de Limpieza de edificios y locales de ámbito estatal.

TABLAS SALARIALES**AÑO 2025**

Salario Base:	1.275,84 €
Antigüedad (trienal):	45,30 €
Plus nocturnidad (25% S. Base):	318,96 €
Plus día festivo extraordinario:	44,11 €
Plus día festivo ordinario:	10,00 €
Horas extras día normal:	15,49 €
Horas extras día festivo:	17,69 €
Jornada laboral turno diurno completa:	1.589 Horas año
Jornada laboral turno nocturno completa:	1.422 Horas año
Días 24 y 31 de diciembre:	44,11 €

AÑO 2026

Salario Base:	1.301,36 €
Antigüedad (trienal):	46,20 €
Plus nocturnidad (25% S. Base):	325,34 €
Plus día festivo extraordinario:	44,99 €
Plus día festivo ordinario:	10,20 €
Horas extras día normal:	15,80 €
Horas extras día festivo:	18,04 €
Jornada laboral turno diurno completa:	1.589 Horas año
Jornada laboral turno nocturno completa:	1.422 Horas año
Días 24 y 31 de diciembre:	44,99 €

AÑO 2027

Salario Base:	1.333,90 €
Antigüedad (trienal):	47,36 €
Plus nocturnidad (25% S. Base):	333,47 €
Plus día festivo extraordinario:	46,12 €
Plus día festivo ordinario:	10,46 €
Horas extras día normal:	16,20 €
Horas extras día festivo:	18,49 €
Jornada laboral turno diurno completa:	1.589 Horas año
Jornada laboral turno nocturno completa:	1.422 Horas año
Días 24 y 31 de diciembre:	46,12 €



**AÑO 2028**

Salario Base:	1.385,92 €
Antigüedad (trienal):	49,20 €
Plus nocturnidad (25% S. Base):	346,48 €
Plus día festivo extraordinario:	47,92 €
Plus día festivo ordinario:	10,86 €
Horas extras día normal:	16,83 €
Horas extras día festivo:	19,22 €
Jornada laboral turno diurno completa:	1.589 Horas año
Jornada laboral turno nocturno completa:	1.422 Horas año
Días 24 y 31 de diciembre:	47,92 €

AÑO 2029

Salario Base:	1.439,97 €
Antigüedad (trienal):	51,12 €
Plus nocturnidad (25% S. Base):	359,99 €
Plus día festivo extraordinario:	49,79 €
Plus día festivo ordinario:	11,29 €
Horas extras día normal:	17,48 €
Horas extras día festivo:	19,96 €
Jornada laboral turno diurno completa:	1.589 Horas año
Jornada laboral turno nocturno completa:	1.422 Horas año
Días 24 y 31 de diciembre:	49,79 €

