

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

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.....	4
Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.....	4
Artículo 3. Ámbito de aplicación personal.....	4
Artículo 4. Entrada en vigor.....	4
Artículo 5. Prórroga, denuncia y negociación	5
Artículo 6. Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 7. Compensación y absorción.....	5
Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.....	5
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	6
Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral	6
Artículo 10. Derechos de los trabajadores	6
Artículo 11. Obligaciones de los trabajadores	6
CAPÍTULO III. GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES	7
Artículo 12. Clasificación profesional	7
Artículo 13. Grupos profesionales	7
Artículo 14. Regulación grupos profesionales.....	12
CAPÍTULO IV. SUBROGACIÓN	13
Artículo 15. Subrogación del personal	13
CAPÍTULO V. PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.....	22
Artículo 16. Ingresos.....	22
Artículo 17. Periodo de prueba	22
Artículo 18. Ascensos.....	23
Artículo 19. Preavisos por cese.....	23
Artículo 20. Movilidad.....	24
Artículo 21. Preaviso por inasistencia al trabajo.....	24
CAPÍTULO VI. JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS.....	25
Artículo 22. Jornada.....	25
Artículo 23. Horarios.....	25
Artículo 24. Jornada en domingos y festivos	25
Artículo 25. Vacaciones.....	26
Artículo 26. Licencias	27
Artículo 27. Excedencias.....	28
CAPÍTULO VII. IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	30
Artículo 28. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	30

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN ECONÓMICO.....	32
Artículo 29. Salario base.....	32
Artículo 30. Pago	32
Artículo 31. Antigüedad.....	32
Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias	33
Artículo 33. Horas extraordinarias y horas festivas	33
Artículo 34. Plus convenio.....	33
Artículo 35. Plus de nocturnidad.....	33
Artículo 36. Plus de guardería	33
CAPÍTULO IX. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL.....	34
Artículo 37. Accidente y enfermedad profesional.....	34
Artículo 38. Intervenciones quirúrgicas.....	34
Artículo 39. Enfermedad y accidente no laboral.....	34
Artículo 40. Nacimiento, adopción y lactancia.....	34
Artículo 41. Revisión médica.....	39
Artículo 42. Vestuario.....	39
Artículo 43. Ropa de trabajo.....	40
Artículo 44. Medios de protección.....	40
Artículo 45. Instrucciones en materia de salud laboral.....	40
Artículo 46. Anticipo.....	40
Artículo 47. Póliza de accidentes.....	40
Artículo 48. Jubilación anticipada.....	40
Artículo 49. Jubilación parcial.....	40
Artículo 50. Toxicidad, peligrosidad y penosidad.....	41
CAPÍTULO X. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	41
Artículo 51.....	41
Artículo 52. Comités intercentros.....	44
Artículo 53. Comisión paritaria.....	44
Artículo 54. Nuevos contratos.....	45
Artículo 55. Comité de seguridad y salud.....	45
Artículo 56. Cobro de cuotas sindicales.....	45
Artículo 57. Incremento salarial y extrasalarial.....	45
Artículo 58. Contratación.....	46
Artículo 59. Contrato indefinido.....	46
Artículo 60. Contrato por circunstancias de la producción.....	46
Artículo 61. Contrato de trabajo por sustitución.....	46
Artículo 62. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.....	46
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	48
Artículo 63. Tipificación de las faltas.....	48
Artículo 64. Sanciones.....	51
Artículo 65. Procedimiento sancionador.....	51
Artículo 66. Prescripción.....	52
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	52

NOTA PREVIA SOBRE TÉRMINOS DE GÉNERO

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajadores”, se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector. Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

PREÁMBULO

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

CAPÍTULO PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

1. El presente convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios/as y trabajadores/as ubicados en la provincia de Guadalajara.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

1. Este Convenio regulara las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo esta su actividad principal.

Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Este convenio afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR

1. El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de Enero de 2022, y mantendrá su vigencia hasta el 31 Diciembre 2026.

Artículo 5.- PRÓRROGA, DENUNCIA Y NEGOCIACIÓN

1. El presente convenio colectivo quedara automáticamente denunciado al término de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo este Convenio será de aplicación en todo su contenido.
2. La representación de los trabajadores (RLT) deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo convenio con quince días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar tres meses antes de su finalización.

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualquiera otras causas.
2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

1. Se respetan como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.
2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio, que computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las ordenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho:
 - a) A que les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su nivel profesional, salvo las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
 - b) A no ser discriminados/as por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.
 - c) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - d) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
 - e) A la percepción puntual de la remuneración pactada.
 - f) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11.- OBLIGACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:
 - a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
 - b) A observar las medidas de prevención de riesgos laborales.
 - c) A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
 - d) A contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.
 - e) A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO TERCERO. GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES

Artículo 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Las clasificaciones del personal contempladas en el presente convenio son las que se encuentran reguladas en el I convenio nacional del sector de Limpiezas de edificios y locales, de conformidad con el artículo 83.2 del ET, sobre estructura de la negociación colectiva, en las materias exclusivas del ámbito estatal.
2. Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.
3. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de los poderes se le conceda.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Sector de Limpiezas.

Artículo 13.- GRUPOS PROFESIONALES

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.

Grupo I

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.

Grupo II

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores/as. 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.

Grupo III

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/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as. 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.

Grupo IV

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 periodo 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.

Definición Grupo Profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, 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 y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Definición Grupo Profesional II

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Definición Grupo Profesional III

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- 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.
- 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.
- 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 produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Definición Grupo Profesional IV

Trabajadores/as que 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) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar 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, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. 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 las 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, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales

Nivel I

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., 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 las 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. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

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

Nivel III

Trabajadores/as que 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) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar 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.

Artículo 14.- REGULACIÓN GRUPOS PROFESIONALES

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 13.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 13. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

CAPÍTULO CUARTO. SUBROGACIÓN

Artículo 15.- Subrogación del personal

En el 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 accesorio, 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 contratas 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 seis 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 seis meses anteriores a la finalización de aquélla.
- 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 seis 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 seis 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/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo 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 periodo 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 periodo 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 sólo 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.º 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 contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, 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 contratas: En el caso de que distintas contratas, 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 contratas, 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.

SUPUESTOS ESPECIALES DE SUBROGACIÓN

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores/as prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores/as adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuara atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el calculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicara la siguiente formula:

$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularan atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

Clase de aeronave	Coficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores/as a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.
- 3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicara, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerara en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de perdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

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 según el modelo especificado en el anexo II, 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.

CAPITULO QUINTO. PROMOCIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 16.- INGRESOS

1. El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los operarios y de servicios varios.

b) Los/as empresarios/as solicitarán a la Oficina de empleo, los/as trabajadores/as que necesiten, prioritariamente se considerará la utilidad de aquellos trabajadores/as en paro que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

2. Todo el personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

Artículo 17.- 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 al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 18.- ASCENSOS

1. Como principio laboral los ascensos de nivel profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario/a.
2. Para ello en base a la justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las más óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes e ingresos o ascensos de categoría.
3. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los/as trabajadores/as en un número no superior a dos.
4. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal operario serán cubiertas preferentemente por el operario/a procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o caso análogos, tenga su capacidad física disminuida.
5. Los principios a tener en cuenta son los siguientes:
 - a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interinos, a satisfacción de aquella.
 - b) En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad una valoración de un 30 por 100.
 - c) Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etc.
 - d) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas con quince días de antelación.
6. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

Artículo 19.- PREAVISOS POR CESE

1. El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:
Directivos o técnicos titulados: dos meses
Administrativos y mandos intermedios: un mes
Operario: quince días

2. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

3. El incumplimiento por parte del trabajador/a o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o imponer la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

Artículo 20.- MOVILIDAD

1. La movilidad funcional de los/as trabajadores/as está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las formales y las que a continuación se establezcan.

El cambio de un puesto de trabajo a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva, y en todo caso a la hora de realizar cualquier traslado justificado se tendrá en cuenta la proximidad del centro de trabajo al domicilio del trabajador/a, así como su antigüedad.

2. Cuando un/a trabajador/a esté de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a su reincorporación. Pero cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador/a fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

En todo caso este artículo estará a lo recogido en los artículos 39 y 40 del Real Decreto 2/2015 de 23 Octubre sobre el ET.

Artículo 21.- PREAVISO POR INASISTENCIA AL TRABAJO

1. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar procurará ponerlo en conocimiento de la empresa con la mayor brevedad posible, a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho que lo motive, con anterioridad a la jornada laboral, justificando la causa, a fin de que la empresa pueda prestar el servicio contratado, dado su carácter público.

CAPÍTULO SEXTO. JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

Artículo 22.- JORNADA

1.a) La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 38 horas semanales o según la proporción a su jornada de trabajo.

1.b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, y, en su caso, la mañana del lunes.

Si surgiese algún problema en la aplicación de este punto se reunirá la Comisión Paritaria.

2.A partir de la firma del presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en jornada continuada completa, disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

3. Cuando la jornada se realice consecutivamente en más de dos centros de trabajo el tiempo de duración de traslado de uno a otro se computará como efectivo de trabajo, sirviendo para su cálculo el de menor duración entre el efectuado por medios propios y el del promedio de un servicio público de transporte; imputándose por mitad a cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 23.- HORARIOS

1. La dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrá de ser aprobadas por la Jurisdicción Social.

En todo caso se estará a lo regulado en esta materia en el artículo 41º del ET.

Artículo 24.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1. El trabajador o trabajadora cuya jornada se desarrolle en domingos y días festivos percibirá un plus de 23,35€ para el año 2022, de 24,05€ para el año 2023, de 24,77€ para el año 2024, de 25,64€ para el año 2025 y de 26,54 para el año 2026 por jornada completa o parte proporcional en caso de menor jornada, además podrá optar entre:

- a) Disfrutar un DIA de jornada laboral de descanso semanal, a compensar dentro de la semana siguiente por acuerdo de las partes.
- b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- c) Cobrarlo según normativa vigente.

Artículo 25.- VACACIONES

1. El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de (30) treinta naturales de vacaciones anuales retribuidas siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo con la inclusión del Salario Base, la antigüedad y el promedio del resto de complementos o pluses percibidos por el trabajador/a, de forma ordinaria, habitual o normalmente durante los periodos de actividad, excluidas las horas extraordinarias, durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del periodo vacacional en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa, y el 31 de Diciembre siguiente. Si el trabajador disfruta las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Cuando un trabajador o trabajadora antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones programadas, caiga de baja por enfermedad o accidente laboral, éstas se suspenderán provisionalmente y si el alta se produjese durante el periodo vacacional programado éstas continuarán hasta el final de dicho periodo, siendo objeto de nuevo acuerdo entre las partes el resto del periodo vacacional no disfrutado que no podrá ser fraccionado.

2. En el supuesto de subrogación establecida en el artículo 15 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

3. El periodo de disfrute será de Junio a Septiembre, ambos inclusive, respetando, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre empresario y la RLT se podrán fijar los periodos de vacaciones, en turnos organizados sucesivamente o rotantes.

b) Cuando exista un turno de vacaciones los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, Domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

Artículo 26.- LICENCIAS

1. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos tendrán derecho a las licencias siguientes:

A) Retribuidas

- a) Matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada en registro publico: quince días naturales que podrán cogerse antes o después de la boda.
- b) Nacimiento de hijos: se abonara la cantidad de 107,74 € por nacimiento o Adopción de hijo según corresponda para el año 2022, y de 110,97 € para el año 2023, 114,29 € para el año 2024, de 118,29 € para el año 2025 y 122,43 € para el año 2026.
- c) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. También por accidente u hospitalización.
- d) Fallecimiento de cónyuges, hijos/as, madres y padres: cuatro días.
- e) Fallecimiento de hermanos/as consanguíneos: tres días.
- f) Cuando en los supuestos c) y e), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- g) Matrimonio de hijos/as: un día o dos, según fuere dentro, o fuera de la localidad.
- h) Traslado de domicilio habitual: dos días habiendo de presentar cualquier tipo de documento que acredite dicho traslado.
- i) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: tal y como ordena la legislación aplicable.
- j) Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir: el tiempo necesario siempre que coincida con su jornada de trabajo.
- k) Exámenes oficiales justificados: el tiempo necesario.
- l) Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y médico de cabecera.

m) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tres días de asuntos propios que deberán comunicarlo con un mínimo de 72 horas a la dirección de la empresa. Estos días no se podrán acumular ni en vacaciones, ni en el día inmediatamente anterior, posterior y durante un puente.

n) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días 24 y 31 de Diciembre serán Festivos. Para el supuesto que por necesidades del servicio algún trabajador/a no pudiese disfrutar de uno de los dos días, o trabajase los dos días a mitad de la jornada, dichos/as trabajadores/as disfrutarán de un día más de asuntos propios con las mismas características que el punto m).

ñ) Los/as trabajadores/as dispondrán de 16 horas anuales de asistencia a la consulta del pediatra, el disfrute de dichas horas será proporcional a la jornada contratada.

B) No retribuidas.

a) Matrimonio de hermanos/as y padres: un día.

b) Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: el tiempo necesario.

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

Artículo 27.- EXCEDENCIAS

1. Forzosa

a) En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso de que por maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

2. Voluntaria

a) Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año.

b) La duración podrá ser por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

c) Los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo/a y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.

d) Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Excedencia por motivos de conciliación

- Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos/as, y de hasta 2 años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- En ambos casos el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- En ambas situaciones se garantizara la incorporación a la empresa al mismo puesto de trabajo en el primer año, no obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el despido o extinción del contrato será nulo (Art 46.3 ET)

Reducción de jornada

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores en estas materias y en concreto en lo recogido en los artículos 37.4, 5, 6 y 8 del mencionado ET (Lactancia, hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, guarda legal y trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o del terrorismo. Así como en el artículo 40.2 de este Convenio.

CAPITULO SÉPTIMO. IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 28.- Derecho de las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.
- A la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, para ocupar un puesto de categoría equivalente, con derecho de reserva del puesto de trabajo mientras así lo recomiende el dictamen judicial.
- Extinción del contrato.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.
- El periodo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.
- El juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.
- Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo.
- El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, la perjudicada deberá comunicarlo a la empresa con la mayor brevedad posible.
- Para el reconocimiento de estos derechos, bastará para acreditarlo la orden de protección a favor de la persona víctima de género.

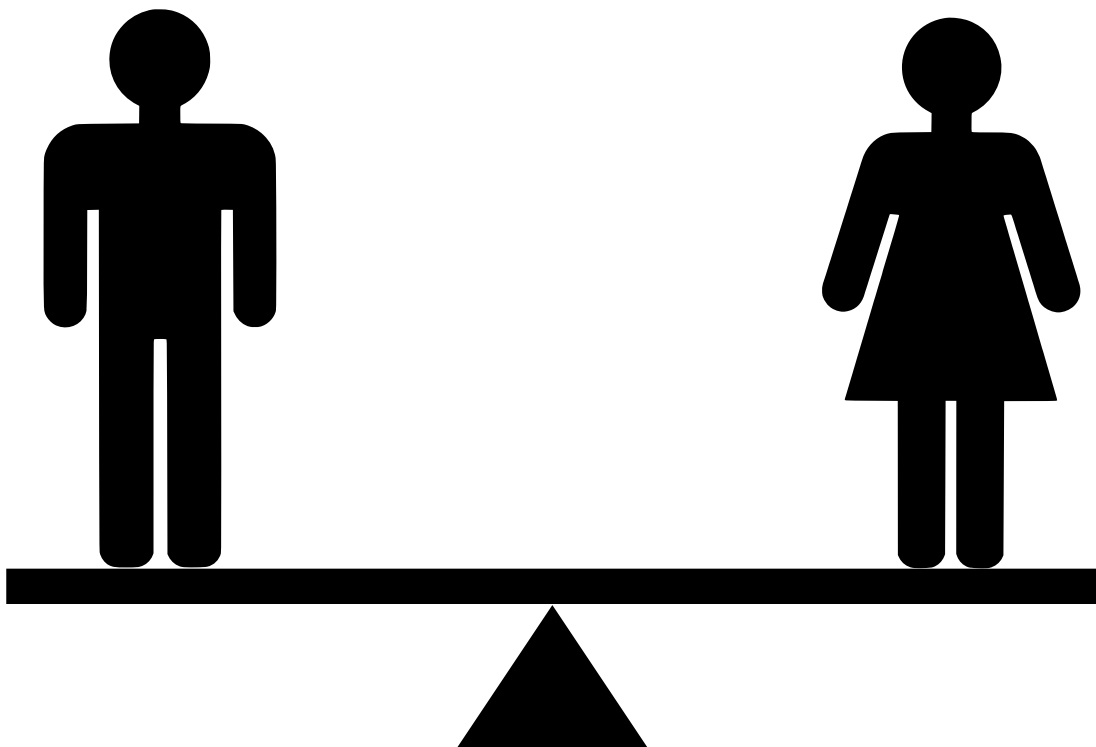
ACOSO SEXUAL

Según lo recogido en la LEY orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres," 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".

- La Empresa y los/as RLT manifiestan su profundo rechazo a cualquier situación por acoso sexual por razón de sexo, comprometiéndose a la colaboración, detección, corrección y sanción de cualquier situación que pudiera sufrir cualquier trabajador o trabajadora en este sentido.
- Se comprometen también a la elaboración de un protocolo específico en esta materia.
- Se realizarán campañas de formación y sensibilización de toda la plantilla de la empresa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de la violencia por razón de género.
- Las personas que pudieran sentirse acosadas por razón de sexo, deberán comunicarlo a la Comisión de Igualdad, el tratamiento de las denuncias presentadas será totalmente confidencial.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las empresas con más de 50 personas en plantilla, elaborarán un Plan de Igualdad de Oportunidades, En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 45º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



CAPÍTULO OCTAVO. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 29.- SALARIO BASE

1. Para el año 2022 el incremento será de un 0%, para el año 2023 el incremento será de un 3%, para el año 2024 el incremento será de un 3%, para el año 2025 un 3,50% y para el año 2026 el 3,50%.

2. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esta reducción implique a su vez una merma del salario.

Artículo 30.- PAGO

1. El pago de haberes se efectuará mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda el recibo salarial.

Artículo 31.- ANTIGÜEDAD

1. Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, al 4% de cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

Artículo 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Todo personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones a razón de salario base más antigüedad:

“Verano o Julio”: 30 días

“Navidad”: 30 días.

“Beneficios”: 30 días.

2. Se establece como fecha límite de pago de estas gratificaciones las siguientes:

a) Gratificaciones de Verano o Julio: el día 16 de Julio.

b) Gratificaciones de Navidad: el día 22 de Diciembre.

c) Gratificaciones de beneficios: el día 30 de Marzo.

d) Excepto en aquella empresa que viniera prorrateando su pago durante todo el año, así como en los que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

3. Dichas pagas extraordinarias se devengarán:

a) Gratificaciones de Verano o Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

b) Gratificaciones de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

c) Gratificaciones de beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Artículo 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS FESTIVAS

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana de trabajo. Se abonarán a razón de 8,41 € la hora para el año 2022, de 8,66 € la hora para el año 2023, de 8,91 € la hora para el año 2024, de 9,22 € la hora para 2025 y de 9,55 € la hora para 2026.
2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo los casos de fuerza mayor.
3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador/a del resumen semanal de las mismas.
4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores/as que presten sus servicios en el centro donde tengan que hacerlas, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.
5. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias y efectivas, el exceso, de existir, se considerarán como horas extraordinarias.

Artículo 34 PLUS CONVENIO

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá de sus respectivas empresas un Plus convenio, salarial y proporcional a la jornada realizada por día efectivamente trabajado. Por tanto, tendrá las siguientes cuantías: Para el año 2022: 2,47 €. Para el año 2023: 2,54 €. Para el año 2024: 2,62 €. Para el año 2025: 2,71 €. Para el año 2026: 2,81 €

Artículo 35.-PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores/as que vengán desarrollando su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas ambas inclusive, percibirán dicho plus en la cuantía de un 25% sobre el salario base por cada hora trabajada. Se cobrará con independencia de sus contratos de trabajo.

Artículo 36. PLUS DE GUARDERÍA

Los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de 2 meses e hijos de hasta seis años inclusive, percibirán en el año 2022 un PLUS DE GUARDERÍA por hijo/a consistente en 93,48 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 28,02 €.

Para el año 2023 las cantidades a percibir en este concepto serán de 96,28 € por año en jornada completa y la parte proporcional en caso de tener jornada distinta, con un mínimo de 28,86 €.

Para el año 2024 las cantidades a percibir en este concepto serán de 99,17 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 29,73 €.

Para el año 2025 las cantidades a percibir en este concepto serán de 102,64 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 30,77 €.

Para el año 2026 las cantidades a percibir en este concepto serán de 106,24 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 31,84 €.

CAPÍTULO NOVENO. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 37.- ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

1. En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador/a accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa, que tenga el día de la baja.

2. Se pretende con este artículo que el trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos del salario más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa.

Artículo 38.- INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

1. En caso de bajas con intervención quirúrgica la empresa abonará al trabajador/a un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, desde el momento de la intervención quirúrgica hasta el día de su alta hospitalaria.

Artículo 39.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral se establece un complemento en metálico, hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, en el momento de la baja a partir del 5º día y hasta el 120 de la I.T.

ARTÍCULO 40.- NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y LACTANCIA

1. 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 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. 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.

2.- 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.

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 art. 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.

Artículo 41.- REVISIÓN MÉDICA

1. Las empresas están obligados a facilitar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores.
2. Todas las trabajadoras tendrán derecho a un examen ginecológico, siempre que lo necesiten.

Artículo 42.- VESTUARIO

1. La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga el trabajo en el centro de se trate.
2. Si los/as trabajadores/as a emplear pasan de cincuenta será obligatorio que las empresas soliciten dicho cuarto en sus escritos de oferta u opción al centro que se pretenda contratar.

Artículo 43.- ROPA DE TRABAJO

1. Las empresas facilitarán gratuitamente a cada trabajador/a dos uniformes completos al año para el desempeño de su trabajo, cuyo uso será obligatorio así como un par de calzado por año apropiado para el desempeño de sus funciones.
2. En cada centro de trabajo los/as trabajadores/as decidirán entre bata o casaca y pantalón, siempre que no se venga a romper la uniformidad.
3. Aquel trabajador/a que desarrolle su trabajo en el exterior se le proporcionará una prenda que le proteja de las inclemencias climatológicas (chubasquero, impermeable, etc...).

Artículo 44.- MEDIOS DE PROTECCIÓN

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores/as medios de protección personal de carácter preceptivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 45.- INSTRUCCIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre las formas, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará así mismo al Comité de prevención de riesgos

Artículo 46.- ANTICIPO

1. Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo por importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo de la empresa.

Artículo 47.- POLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán una Póliza de Seguros Colectivos a favor de todos/as y cada uno/a de los/as trabajadores/as por un capital de 17.960,94 € para las contingencias de muerte, Gran invalidez e Invalidez absoluta permanente, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional para el año 2022, esta póliza será para el año 2023 de 18.499,76 €, para 2024 de 19.054,76 €, para 2025 de 19.721,67 €, y finalmente de 20.411,96 € para 2026.

Artículo 48.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se accederá a la jubilación anticipada con arreglo a lo recogido en la Ley en esta materia en cada momento.

Artículo 49- JUBILACIÓN PARCIAL

Se accederá a la jubilación Parcial con arreglo a lo recogido en la Ley en esta materia en cada momento.

Artículo 50.- TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

1. De acuerdo con la normativa vigente, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos, y que no sean subsanadas percibirán un incremento del 20% del salario base.
2. Será la Jurisdicción Social quien determine qué labores llevan consigo toxicidad, peligrosidad o penosidad.

CAPÍTULO DÉCIMO. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 51

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el E.T., o delegados de personal ó comités de empresa, así como los/as delegados/as o miembros del COMITE de Seguridad y Salud.
2. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores.....15 horas
 - De 101 a 250 trabajadores.....20 horas
 - De 251 a 500 trabajadores.....30 horas
 - De 501 a 700 trabajadores.....35 horas
 - De 701 en adelante.....40 horas

Las horas sindicales son de absoluto control de la organización sindical a la que representan los delegados/as o miembros de comité de empresa.

En el supuesto que un delegado/a o miembro de comité de empresa, necesita hacer cursillos de formación impartidos por su sindicato, de duración superior a las horas sindicales mensuales retribuidas, podrá disponer de las necesarias a cuenta de las que le corresponderían en meses posteriores dentro del año natural.

El uso de estas horas será justificado a la empresa, por parte de la organización sindical que las emplee.

3. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales o sindicales, siempre que no perturbe el proceso productivo, así mismo a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, destinado a comunicaciones de carácter laboral o sindical.

4. Podrán requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

5. Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores/as el doble de horas que le correspondan en el apartado uno de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo con la empresa.

6. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

7. El comité de empresa y RLT tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Emitir informe/conocimiento con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

c1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

c2) Reducciones de jornada, así como traslados parciales o totales de las instalaciones.

c3) Planes de formación profesional de la empresa.

c4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

c5) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

c6) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos de la terminación de la relación laboral.

e) Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

f) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. El comité de empresa y los/as delegados/as de personal podrán ejercer una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como en el resto de los pactos y condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresariado y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19º del estatuto de los trabajadores.

c) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as y sus familiares.

d) Colaborar, con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren al mantenimiento y el incremento de la productividad.

e) Informar a sus representados/as de los temas y cuestiones de su competencia en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en relaciones laborales.

f) Los informes que deben emitir el comité, a tenor de las competencias señaladas en los apartados c) y d), deberán elaborarse en el plazo de quince días.

g) Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

h) Miembros comité de empresa y delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 7.a), b), c), y d), precedentes, aún 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. En todo caso, ningún tipo, de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

i) Los/as trabajadores/as de un mismo centro o empresa pueden ser convocados en asamblea por los delegados de personal o por el comité de empresa, y también por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluídos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera. Los representantes legales de los/as trabajadores/as y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de Asamblea, con un máximo de doce anuales.

Artículo 52.- COMITÉS INTERCENTROS

1. Aquellas empresas que dispongan de varios comités, podrán crear un comité intercentros, en el cual, en principio estará constituido por un máximo de doce miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

Artículo 53.- COMISIÓN PARITARIA

1. En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación de texto del presente Convenio.

2. Estará compuesta por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente/a y un secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará Acta.

3. La comisión Paritaria se reunirá:

a) Con carácter ordinario una vez cada dos meses.

b) Con carácter extraordinario cuando así lo acuerden las partes.

4. La convocatoria de la Comisión Paritaria la realizará la secretaria de la misma, por escrito, haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día, que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

En todo caso se estará a lo recogido en el Artículo 82.3 del ET a fin de solventar cualquier discrepancia que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del E.T.

Igualmente Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM) , así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio, en este sentido se aplicara íntegramente el III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM), suscrito el día 9 de Diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla la Mancha el 20 de Marzo de 2014.

Artículo 54- NUEVOS CONTRATOS

1. La empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as, antes de dos semanas desde su incorporación al trabajo copia del alta en la Seguridad Social.

Artículo 55.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. En todas las empresas legalmente obligadas se constituirá un comité de Seguridad y Salud, según el reglamento de prevención de riesgos, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 56.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES

1. Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito, al menos, deberá contener:

-Cuantía a descontar.

-Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el personal una vez hecha la petición desee que no se le descuente, deberá comunicárselo por escrito así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

Artículo 57.- INCREMENTO SALARIAL Y EXTRASALARIAL

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se incrementará en todos sus conceptos salariales y extrasalariales de la siguiente forma:

AÑO 2022.- UN 0,00%

AÑO 2023.- UN 3,00 % Desde el 1 de Enero de 2023.

AÑO 2024.- UN 3,00 %

AÑO 2025.- UN 3,50 %

AÑO 2026.- UN 3,50 %

Artículo 58.- CONTRATACIÓN

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

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

Artículo 59. CONTRATO INDEFINIDO

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

Artículo 60. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se establece que su duración podrá ser hasta un año.

Artículo 61. CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN

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

Artículo 62. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO 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 15 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 7 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 14 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.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63. 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.

Artículo 64. 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.

Artículo 65. 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 periodo 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.

Artículo 66. PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece un COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO MENSUAL, previsto para aquellos centros de trabajo en que concurra una especial responsabilidad, derivada del propio proceso productivo en que se desarrolle el servicio de limpieza.

Se percibirá para el año 2022 un importe de 68,72 € al Mes, para el año 2023 un importe de 70,78 € al Mes, para el año 2024 un importe de 72,91 € al Mes, para el año 2025 un importe de 75,46 € al Mes y para el año 2026 un importe de 78,10 € al Mes.

Se abonará dicho complemento en los siguientes casos:

Los/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones en la zonas de producción (talleres, fabricas...), recintos de Centrales Nucleares Y Térmicas, Depósitos de Combustible, Zonas de Productos Tóxicos y/o peligrosos, cámaras frigoríficas industriales y Almacenes, igualmente si desarrollan su trabajo en las zonas de administración de los recintos productivos antes señalados.

Aquellos otros puestos de trabajo, que la propia empresa empleadora considere oportuno su abono.

Este complemento podrá ser compensado y absorbido por el complemento de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos, previsto en el Artículo 50 de este Convenio Colectivo, en aquellos supuestos en que se realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos y esté reconocido, o se reconozca posteriormente, el derecho al incremento del 20% del salario base, establecido en el artículo 50.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 45º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85º de ET.

Las empresas adscritas al presente convenio negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

También se regularan medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

JUBILACIÓN A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente en esta materia, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- A.- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- B.- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en algunas de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los aspectos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2023. En el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos profesionales del convenio colectivo, se aplicará la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente convenio colectivo será de aplicación el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales (B.O.E 123 de 23 de Mayo de 2.013).

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE GUADALAJARA					
TABLA SALARIAL	2022	2023	2024	2025	2026
Categorías					
Grupo I: Personal directivo					
DIRECTOR/A	1548,13	1594,57	1642,41	1699,90	1759,39
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	1443,31	1486,61	1531,21	1584,80	1640,27
TITUL. GRADO SUPERIOR	1233,34	1270,34	1308,45	1354,25	1401,64
TITUL. GRADO MEDIO	1171,71	1206,86	1243,07	1286,57	1331,60
Grupo II: Personal administrativo					
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1233,34	1270,34	1308,45	1354,25	1401,64
CAJERO/A	1119,46	1153,04	1187,64	1229,20	1272,22
OFICIAL DE 1ª	1084,18	1116,71	1150,21	1190,46	1232,13
OFICIAL DE 2ª	1014,67	1045,11	1076,46	1114,14	1153,13
AUXILIAR	944,41	972,74	1001,92	1036,99	1073,29
TELEFONISTA	927,05	954,86	983,51	1017,93	1053,56
COBRADOR/A	927,05	954,86	983,51	1017,93	1053,56
Grupo III: Mandos intermedios					
ENCARGADO/A GENERAL	1232,33	1269,30	1307,38	1353,14	1400,50
ENCARGADO/A DE ZONA	1130,43	1164,34	1199,27	1241,25	1284,69
ENCARGADO/A DE SECTOR	1119,46	1153,04	1187,64	1229,20	1272,22
ENCARGADO/A DE GRUPO	988,37	1018,02	1048,56	1085,26	1123,25
RESPONSABLE DE EQUIPO	905,87	933,05	961,04	994,67	1029,49
Grupo IV: Operario					
ORDENANZA	29,07	29,94	30,84	31,92	33,04
ALMACENERO/A	29,07	29,94	30,84	31,92	33,04
CONSERJE	29,07	29,94	30,84	31,92	33,04
ESPECIALISTA	32,78	33,76	34,77	35,99	37,25
PEON ESPECIALIZADO	29,38	30,26	31,17	32,26	33,39
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	32,78	33,76	34,78	35,99	37,25
LIMPIADOR/A	29,02	29,89	30,79	31,87	32,99
OFICIAL	32,78	33,76	34,78	35,99	37,25
AYUDANTE	29,38	30,26	31,17	32,26	33,39
PEON	29,38	30,26	31,17	32,26	33,39
CONCEPTOS SALARIALES Y					
Domingos y Festivos	23,35	24,05	24,77	25,64	26,54
Horas Extraordinarias	8,41	8,66	8,92	9,23	9,56
Plus Convenio	2,47	2,54	2,62	2,71	2,81
Plus de Guardería (jornada completa)	93,48	96,28	99,17	102,64	106,24
Plus de Guardería (mínimo)	28,02	28,86	29,73	30,77	31,84
Complemento Puesto de Trabajo	68,72	70,78	72,91	75,46	78,10
Nacimiento o Adopción de hijo	107,74	110,97	114,30	118,30	122,44
SUBIDA CONVENIO	0%	3%	3%	3,50%	3,50%

Comisiones Obreras es la **primera fuerza sindical** de España y de Castilla-La Mancha, y el espacio más eficaz para la autoorganización de las personas trabajadoras.

Si aún no eres parte de CC00,
HAZ CLICK

**Contacta
con CC00**

CC00
de Guadalajara
C/DR.Fernández
Iparraguirre, 12
949248330