

II. Administración Local

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Convenio Colectivo Provincial del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Zamora
Código de Convenio número 49001405011981

Resolución de 29 de agosto de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Zamora, para los años 2012-2013.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Limpieza de Edificios y Locales, con Código de Convenio número 49001405011981 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 06-08-2012, de una parte por CEOE-CEPYME ZAMORA y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza "ASPEL", y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCyL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veintinueve de agosto del año dos mil doce.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Terr. 05-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS
Y LOCALES DE ZAMORA**

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

CAPÍTULO I***Disposiciones Generales*****Artículo 1.- *Ámbito funcional.***

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

Artículo 2.- *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de Zamora, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo que se hallen enclavados en la provincia, aun cuando su sede social o domicilio de las empresas radique fuera de la misma, así como a los posibles nuevos centros de trabajo que se enclaven o ubiquen en aquélla en el futuro.

Artículo 3.- *Ámbito personal.*

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio todos los trabajadores, con exclusión de directores y altos cargos incluidos en los artículos 1. y 2. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- *Ámbito temporal, vigencia y duración, denuncia y prórroga.*

La duración de este convenio será de dos años, desde el día 1 de enero de 2012, hasta el día 31 de diciembre del año 2013.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2013. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5.- *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, Ordenanza Laboral y demás legislación general se respetaran en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Artículo 6.- *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el estable-

R-201203514

cer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de los trabajadores, con las siguientes funciones:

1. Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
2. Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.
3. La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo de cinco días de alguna de las partes, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.
4. De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
5. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría. Para poder establecer quórum, será preciso la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.
6. Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta realizado el referido pronunciamiento.
7. Ambas partes expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de limpiezas de edificios y locales que contraten con la Administración Autonómica de Castilla y León, firmado en Valladolid por la Junta de Castilla y León, las centrales sindicales UGT y CC.OO y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.
8. Asimismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.
9. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 8.- Salario base.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio y para el año 2012 es el que se especifica para cada uno de los niveles en la tabla salarial del Anexo I del mismo. Asimismo, el salario base para el año 2013 es el que se especifica para cada uno de los niveles en la tabla salarial del Anexo II.

En concreto y para el año 2012 el incremento salarial será del 0,40% en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2013 será del 0,50% en todos los conceptos económicos del convenio.

El nuevo salario de 2012 se abonará en las nóminas del mes de septiembre y los atrasos surgidos durante la vigencia del convenio por la aplicación de las nuevas condiciones económicas se abonarán en el mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Actualización de las tablas salariales.

Actualización de las tablas salariales a 31 de diciembre de 2012 y 2013 en aquel porcentaje del IPC real de 2012 y 2013 que supere el incremento pactado en

cada uno de los años, actualización que en su caso, tendrá efecto a partir del 01-01-2013 y 2014.

La actualización a tablas recogida en el párrafo anterior no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 9.- Gratificación de beneficios.

Será equivalente al importe de treinta días del salario base de convenio más antigüedad.

Podrá ser prorrateada en las nóminas mensuales y si se abona en una sola vez, lo será antes del 31 de marzo del año siguiente al que se devengue.

Artículo 10.- Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

Se establecen dos pagas extraordinarias de Julio y Navidad de treinta días cada una y calculadas según salario base de convenio más antigüedad. Serán abonadas, respectivamente, el día 20 de los meses de julio y diciembre de cada año.

Artículo 11.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas por los trabajadores vinculados a este convenio, se abonarán con un incremento del 30%. Se aplicará para el cálculo de la hora nocturna la siguiente formula:

$$\frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}} \times 30\%$$

Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Aquellos trabajos catalogados por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo u órgano competente, como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos se abonarán con un incremento del 30%.

Artículo 12.- Fechas de percibo de salarios.

Al amparo de cuanto determina el número 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores vigente, el periodo de tiempo de las retribuciones salariales al trabajador finaliza el día último de cada mes, si éste fuera inhábil, los salarios se abonaran el día siguiente hábil.

Artículo 13.- Dietas.

Los trabajadores percibirán una dieta completa de 24,74 euros diarios en el año 2012 y de 24,86 euros diarios en el año 2013 y media dieta de 11,86 euros también diarios en el año 2012 y de 11,92 euros diarios en el año 2013, para todos los niveles y categorías profesionales. Si por necesidades del servicio el trabajador además hubiera de pernoctar, la dieta completa ascenderá a 50,08 euros en el año 2012 y a 50,33 en el año 2013.

Artículo 14.- Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán a los trabajadores afectados por dichas contingencias el 100% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquéllas.

Las empresas se comprometen y obligan a concertar con la compañía de seguros que corresponda una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- 8.032 euros para 2012 y 8072,16 euros para 2013 en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

- 12.048 euros para 2012 y 12.108,24 para 2013 en caso de invalidez permanente total o absoluta, también derivada de accidente de trabajo.

Se hará constar que las garantías de la póliza se limitarán a los accidentes sufridos con ocasión o a consecuencia del trabajo realizado.

En el supuesto de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral y que conlleve la hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario de cotización desde el primer día. Dicho complemento se condiciona a que el absentismo individualmente considerado no supere el 4% en los últimos seis meses.

Si la IT derivada de estas contingencias no lleva consigo la hospitalización del trabajador afectado el mismo percibirá el 80% del indicado salario, desde el primer día hasta el vigésimo de duración de aquélla.

Desde el día vigésimo primero hasta la finalización de la incapacidad temporal, el trabajador afectado recibirá el 100% de su salario de cotización.

En el supuesto de IT causada por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, así determinado por los servicios competentes, ésta percibirá el 100% de su salario de cotización desde el primer día.

El empresario se compromete a dar una copia de la póliza de accidentes de trabajo al delegado de personal y en el caso de que no existiera delegado de personal, a cada uno de los trabajadores.

Artículo 15.- *Sustituciones.*

Las empresas y trabajadores del sector manifiestan su preocupación por las repercusiones que las sustituciones por bajas (tanto de accidentes de trabajo como de enfermedad común) podrían llegar a tener sobre los trabajadores del sector. Por ello, se comprometen a estudiar en la comisión paritaria del convenio todos aquellos supuestos que puedan constituir un abuso sobre los trabajadores, emitiendo un informe sobre los mismos, a petición tanto de los representantes de los trabajadores como de los propios empresarios.

Este informe se enviará a la empresa denunciada, si la denuncia es aceptada por la comisión paritaria.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 16.- *Igualdad de oportunidades.*

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

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

R-201203514

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

Artículo 17.- Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del convenio será de 38 horas semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual será de 1.704 horas.

El tiempo empleado en el traslado de un centro de trabajo a otro será computable como tiempo efectivo de trabajo. Con motivo de la festividad local en el municipio y una vez determinados por la autoridad local (Alcalde) los días que corresponden a dicha festividad, los miembros de la comisión negociadora se reunirán para concretar las tardes de dichos días que los trabajadores deberán disfrutar con derecho a retribución; ello sin perjuicio de que por necesidades urgentes e indemostrables del servicio hubiera que trabajar en indicadas tardes.

Artículo 18.- Descanso.

Cuando la jornada laboral sea continuada, a jornada completa y se realice en el mismo centro, los trabajadores disfrutarán de un descanso de treinta minutos efectivos de trabajo, considerándose como tiempo realmente trabajado. En aquellas jornadas que aún no siendo continuadas se realicen 6 o más horas de trabajo consecutivo el tiempo de bocadillo será de quince minutos, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Asimismo, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutaran semanalmente de, al menos, día y medio interrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 19.- Trabajos en domingos y festivos.

Se procurará por la empresa que todo trabajador que preste trabajos en domingos y festivos no supere dos domingos o festivos al mes.

El personal que preste servicios en domingos y/o festivos, percibirá un plus salarial de 20,16 euros durante el año 2012 y 20,26 durante el año 2013 por cada jornada dominical o festiva trabajada. A los trabajadores que en domingo o festivo realicen una jornada inferior a 5 horas se les abonará en la parte proporcional a la jornada establecida en el presente convenio.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Se suprimen totalmente, pudiéndose realizar para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siendo éstas abonadas con un incremento del 75%.

Artículo 21.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y un días naturales. Se disfrutaran según acuerdo entre empresa y trabajador de forma continuada o fraccionada, en dos periodos como máximo, y entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, debiendo el empresario dar respuesta a la solicitud del trabajador en los quince días siguientes a su recibo. En el supuesto de divergencia entre ambos respecto del periodo o fechas de su disfrute se aplicaran los criterios establecidos en el

artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, o en su defecto lo que determine la jurisdicción laboral.

Se podrá disfrutar en periodo distinto al señalado a petición del trabajador, siempre que la organización del trabajo lo permita.

La empresa está obligada a contestar por escrito en el plazo máximo de 15 días la solicitud de disfrute de vacaciones solicitado por los trabajadores/as.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador resulta hospitalizado durante su disfrute, por un periodo igual o superior a tres días desde dicho momento; así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de IT y/o maternidad, disfrutándolas posteriormente de mutuo acuerdo entre las partes. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo. En estos supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior podrá disfrutarlas aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

Artículo 22.- Permisos retribuidos.

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

Los trabajadores afectados por este convenio y avisando con la debida antelación a la dirección de la empresa, dispondrán de las licencias retribuidas con el salario de convenio por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan:

- a) Dieciséis días naturales por matrimonio.
- b) Cuatro días por muerte de cónyuge.
- c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo avisar como máximo en el plazo de veinticuatro horas posteriores al hecho.
- d) Tres días por asuntos propios, no acumulables a vacaciones, previa solicitud con setenta y dos horas de antelación.
- e) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con debida justificación.
- f) Dos días por traslado de vivienda.
- g) El tiempo necesario para asistencia a exámenes, siempre que los estudios sean de tipo oficial y se avise con la antelación precisa a la dirección de la empresa.

h) Treinta días sin cobro de salario, siempre que la causa del permiso sea fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, avisando al empresario con una semana de antelación.

La dirección de la empresa está facultada para requerir al trabajador la justificación de indicados motivos.

Todos los supuestos se podrán ampliar hasta dos días naturales si los hechos acaecieran a una distancia de 35 ó más kms del domicilio del trabajador, excepto en los apartados a) y e). Asimismo, en los casos hospitalización el permiso se disfrutará de forma continuada, previo aviso a la empresa, pudiendo llevarse a cabo en el momento de producirse la hospitalización, durante la misma ó en los 8 días posteriores al alta hospitalaria.

Artículo 23.- *Trienios.*

Serán retribuidos mediante cuota fija según aparece en tabla del Anexo I y Anexo II.

El importe fijado en el mismo se obtiene aplicando el 4% sobre el salario base del año correspondiente.

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

CAPITULO IV *Otras disposiciones*

Artículo 24.- *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

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

Protección por maternidad:

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

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

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del

parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

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

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

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

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

Paternidad:

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto

cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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

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

Durante el periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

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

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

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

Permisos retribuidos:

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

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

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

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

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

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

Extinción del contrato de trabajo:

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, al que se refiere el artículo 24 del presente Convenio Colectivo y la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 24 del presente Convenio Colectivo (permisos retribuidos y reducción de la jornada por motivos familiares) o estén disfrutando de ellos.

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

Artículo 25.- Violencia de género.

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

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo:

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

Suspensión de la relación laboral:

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

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

Faltas de asistencia:

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

Movilidad geográfica y cambio del centro de trabajo:

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

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

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

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

Despido nulo:

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

Artículo 26.- Maternidad.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora no podrá ocupar un trabajo de obra nueva hasta la fecha en que la ley determine la reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 27.- Reconocimiento médico.

Las empresas se comprometen a efectuar un reconocimiento médico a sus trabajadores, que se llevará a cabo en el primer semestre del año.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los oportunos efectos. Ambas partes acuerdan el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente respecto a la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 28.- Vestuarios.

Las empresas de contratas vendrán obligadas a solicitar de los centros por ellas contratados de un servicio de vestuario según las necesidades de la plantilla contratada.

Artículo 29.- Ropa de trabajo y útiles.

Las empresas entregarán a sus trabajadores dos uniformes de trabajo en el momento de su ingreso, preferentemente pijamas, y se repondrá un equipo anualmente, previa entrega del usado. Cuando el trabajador cese en la empresa entregará dichos uniformes. Asimismo la empresa entregará un par de calzado anualmente, que será repuesto por un par nuevo en el caso de deterioro y previa entrega de éste.

Asimismo, las empresas facilitarán a los trabajadores los correspondientes útiles de trabajo y los medios de protección adecuados y necesarios para realizar sus tareas laborales.

Artículo 30.- Jubilación a los 64 años.

Se establece la modalidad especial de jubilación a los 64 años de edad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (Boletín Oficial del Estado de 20 de julio de 1985).

Artículo 31.- Jubilación parcial.

De conformidad con el RD 1131/2002, los trabajadores que, a partir de los 60 años, deseen acceder a la jubilación parcial con reducción de jornada dentro de los límites establecidos en dicho Real Decreto, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Artículo 32.- Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el periodo de prueba podrá ser superior a tres meses para los técnicos titulados ni de quince días para el resto de los trabajadores.

Contrato de relevo.

Dadas las características del sector en las cláusulas adicionales del contrato de relevo del trabajador que sustituye a un trabajador fijo de plantilla, se establecerá la adscripción al centro de trabajo, así como la obra o servicios determinados a desempeñar y ello con el fin de que si durante el tiempo de relevo se produjera el vencimiento de la adjudicación de la contrata de limpieza, opere la adscripción del nuevo titular durante el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente a la Seguridad Social, para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

Contratos para formación y el aprendizaje y en prácticas.

Ambas partes convienen en que las dos modalidades de contratación señaladas, no son utilizadas generalmente por las empresas del sector de la provincia, por lo que acuerdan recomendar su empleo solamente en aquellos casos o supuestos intrínsecamente relacionados con el espíritu de las referidas formas contractuales.

Contrato en prácticas.

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

2. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto técnico, Licenciado Universitario, Técnico Superior o Técnico Medio de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el oficio profesional. A los trabajadores inmigrantes les valdrá la titulación que tengan reconocida por su país.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las

partes podrán prorrogar, por periodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el periodo máximo de dos años.

4. La retribución de los trabajadores en prácticas será -para una jornada completa-, durante el primer año, del 85% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 90% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

Contratos a tiempo parcial.

En un centro de trabajo de nueva creación, los contratos realizados para cubrir ese nuevo servicio tenderán a completar la jornada de los trabajadores de la empresa con contratos inferiores a doce horas semanales (cuarenta y ocho horas/mes), siempre de acuerdo a la compatibilidad de horarios de los trabajadores a quien le afecte, a la previa aceptación por parte del trabajador, a lo ofertado o exigido por el nuevo cliente y teniendo en cuenta que el empresario se lo propondrá al trabajador que él considere conveniente y que los tiempos de desplazamiento no se computaran como trabajo efectivo.

Contrato por obra o servicio determinado.

Será personal contratado para una obra o servicio determinado, aquél cuya misión consista en atender a la realización de un servicio determinado, dentro de la actividad normal de la empresa, entendiendo por obra o servicio la prestación laboral a desarrollar mientras la actividad que regula este convenio se desarrolla, independientemente de la duración del contrato mercantil y/o de la empresa responsable de realizarlo.

Contrato eventual.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos podrá ser de hasta doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Se establece la indemnización a favor del trabajador equivalente al importe de 8 días de su salario de cotización por año realmente trabajado.

Extinción de contratos.

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

Artículo 33.- Trabajadores fijos discontinuos.

Los trabajadores que lleven prestando servicios, al menos, durante dos temporadas consecutivas y en un mismo centro de trabajo, se considerarán fijos discontinuos de centro, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada devenarán, por consiguiente, el periodo de contratación a efectos de antigüedad y en proporción al tiempo trabajado.

Contrato fijo discontinuo.

Queda garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores/as en el momento de reanudarse la actividad objeto de la contratación.

Artículo 34.- Excedencias.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Las solicitudes deberán ser resueltas, dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Todos los trabajadores que disfruten de una situación de excedencia por cualquiera de las causas legalmente establecidas, tendrán la garantía de la incorporación inmediata a su puesto de trabajo al finalizar la misma, siempre que la solicitud se efectúe al menos, con un mes de antelación.

Artículo 35.- Cláusula de descuelgue.

Las empresas que quieran descolgarse de las tablas salariales del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche y otros).

La concesión de descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

Artículo 36.- Subrogación empresarial.

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

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

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

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

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

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con

ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

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

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

5. Serán requisitos para la subrogación:

- a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.
- b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante la documentación que a continuación se relaciona, con una anterioridad mínima de diez días antes de la nueva adjudicación.

En caso de no disponer de este plazo, transmitirá la documentación con la mayor brevedad posible y siempre con anterioridad suficiente a la entrada del nuevo adjudicatario:

- I. Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as objeto de subrogación.
- II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.
- III. Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores/as afectados.
- IV. En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.
- V. Copia de los pactos de empresas suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan

sido suscritos en fraude de ley con la finalidad ,de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente acuerdo será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos públicos antes de la convocatoria del mismo. A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores/as afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED, que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema), fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 37.- Movilidad geográfica.

No podrán realizarse traslados de trabajadores a centros de trabajo de la misma empresa y en distinta localidad, impliquen o no cambio de residencia y cuando se trate de centros cuyo servicio de limpieza tenga su origen en una concesión administrativa o privada.

En cuanto a los desplazamientos temporales será de aplicación subsidiaria a estos efectos el precepto jurídico contenido en el número tres del artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Recibo de salarios.

Será obligatoria la aplicación por todas las empresas del sector, del nuevo modelo oficial.

Artículo 39.- Acoso sexual.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias (prevención).

2. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo (concepto).

3. La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las con-

ductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas (procedimientos).

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

5. Acoso moral. Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 40.- *Derechos sindicales.*

- a) Ambas partes se someten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Los comités o delegados de personal estarán facultados para realizar informes o abrir expedientes investigadores a los trabajadores, mandos intermedios, cuando se cometan abusos de autoridad, malos tratos o falta de respeto con el compañero.
- c) Los delegados de personal dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de veinte horas, acumulables en una bolsa mensual para su disfrute. La distribución de dichas horas, será a voluntad de las organizaciones sindicales, previa comunicación al empresario.
- d) Si como consecuencia de una subrogación empresarial o cambio de titularidad de una contrata, hubiese entre los trabajadores afectados algún representante de los trabajadores, delegado de personal o miembro de comité de empresa, la nueva empresa reconocerá tal condición, con todos sus derechos a dicho representante. Si existiese más de uno, la nueva empresa reconocerá hasta un máximo de un representante por cada seis trabajadores subrogados. En el supuesto, de que siguiendo este criterio, la empresa no estuviese obligada a reconocer a algún representante en función de la proporcionalidad del número de trabajadores y número de representantes existentes, el reconocimiento de los que procedan será en función de la mayor antigüedad que como trabajadores ostenten dichos representantes.
- e) A petición voluntaria del trabajador, las empresas descontarán al vencimiento de cada trimestre del año la cuota sindical correspondiente y la abonará a la central sindical a la que pertenezca el trabajador a cargo del citado sindicato.

CAPÍTULO VI

Salud laboral

Artículo 41.- *Salud laboral.*

Ambas partes se comprometen al cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 publicada en el BOE, del 08/11/95, (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

R-201203514

Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales

- Las parte firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.
- Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores /as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.
- Todas las empresa del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una modalidad de la organización preventiva.
- A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de la prevención, realizaran las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.
- La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador /a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizara durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual en función de los riesgos del trabajo, con propuestas del contenido de las mismas, incluyendo o aportando pruebas específicas en función de la actividad que realiza cada trabajador o trabajadora.

Se informará a los delegados de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

Conforme al art. 37.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado). Dicha formación correrá a cargo del empresario y el tiempo que los delegados de prevención dediquen a la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Se constituirá una comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral, con funciones análogas a las que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los comités de Seguridad y Salud Laboral, adaptándoles un reglamento interno de funcionamiento, que facilite el seguimiento de la situación de la Seguridad y la Salud en las empresas del sector.

Delegados prevención:

Conforme a lo establecido en el art. 37.1 de la Ley 31/1995, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la citada ley, será conside-

rado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del art. 68 del ET.

Las funciones a desarrollar por estos delegados, los cuales tienen libre acceso a los centros de trabajo del ámbito de aplicación del presente convenio son como mínimo:

- Vigilar que se cumplan las disposiciones de la Ley 31195 de Prevención de Riesgos Laborales, así como todos sus reglamentos y disposiciones principalmente en lo relativo a la evaluación inicial de riesgos y el establecimiento y seguimiento de los planes de prevención.

- Dar cuenta a la dirección de la empresa de aquellas deficiencias o incumplimientos en materia de Seguridad y Salud Laboral.

- Acompañar a la Inspección de Trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo donde no existe delegado de prevención.

- Proponer a la comisión paritaria de Salud Laboral todas aquellas cuestiones y materias que en relación con la Seguridad y Salud Laboral crean convenientes.

COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ZAMORA Y SU PROVINCIA

1.- Partes signatarias.

Las organizaciones (empresarial) CC.OO y UGT, con objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo en la prevención de riesgos laborales, en los distintos niveles territoriales y de representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 3111995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, y en virtud de lo establecido en el art. 83. 3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora y su provincia.

Drogodependencia. Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga Asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

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

Artículo 42.- Medio Ambiente.

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

CAPÍTULO VII *Formación*

Artículo 43.- *Formación.*

1. La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, será un objetivo prioritario en las empresas. Así las partes firmantes de este convenio se comprometen a constituir un Consejo de Formación para el sector de limpieza de Edificios y Locales de Zamora y asumir el contenido íntegro de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento. Entre los compromisos de este Consejo de Formación estarán:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores para, basándose en ellas, aconsejar a las empresas.
- Promover planes de formación en el ámbito de la provincia.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos a través de la formación

2. En todo caso los cursos de formación podrán ser en modalidad presencial o semipresencial. La formación se impartirá dentro de la jornada laboral, salvo cuando el numero de trabajadores asistentes al curso y el centro de trabajo al que pertenezcan lo impidan, no correspondiendo en este caso ningún tipo de compensación.

3. Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los permisos individuales de formación (PIF), asimismo, se informará a la RLT de estos permisos.

4. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a permisos para la asistencia a exámenes en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes de estudios oficiales, previa comunicación a la empresa y por el tiempo imprescindible para la realización de los mismos.
- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en el lugar de trabajo, si el trabajador cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.
- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación impartidos por la empresa.

CAPÍTULO VIII *Régimen disciplinario*

Artículo 44.- *Régimen disciplinario.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador 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 podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

R-201203514

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 periodo de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo 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 Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros 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, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, 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.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco 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 periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo 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 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 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 de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.

- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros 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 Acuerdo Marco Sectorial 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.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas vigentes.

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 periodo 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 periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo 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 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 sexual, 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 grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, 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 Acuerdo Marco Sectorial 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 de los trabajadores.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

- j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores 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.

5. Procedimiento sancionador:

1. En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados 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 afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. 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.

6. 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.

CAPÍTULO IX

Legislación supletoria

Artículo 45.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este convenio colectivo será de aplicación el Acuerdo Marco Laboral Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales o Convenio Sectorial que le sustituya y en las disposiciones legales de carácter laboral actualmente vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Primera.- Si como consecuencia de impugnación por terceros, el presente convenio colectivo fuese declarado de eficacia limitada por sentencia firme, la repre-

sentación empresarial se compromete a no poner impedimentos a la extensión del convenio colectivo provincial de limpiezas vigente en la provincia de Valladolid, si aquélla fuese instada por las centrales sindicales firmantes del presente convenio.

Producida, en su caso la extensión, el presente convenio quedaría sin efectos en su totalidad a partir de la fecha de entrada en vigor de la aludida extensión, habiendo surtido los mismos hasta la fecha de la extensión.

Segunda.- Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia a partir del día de la firma del presente convenio colectivo. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012 y los atrasos serán abonados por cada empresa tal y como se dispone en el párrafo quinto del artículo ocho del presente convenio.

Tercera.- Las partes acuerdan y aceptan expresamente que los incrementos recogidos por el presente convenio comprenden cualquier tipo de retroactividad y/o actualización de tablas sobre lo pactado de convenios anteriores. [rubricados.]

ANEXO I
Tabla salarial para el 2012

Categorías profesionales	Salario base mes	Computo anual
Encargado General	827,19	12.407,85
Encargado de Grupos	815,93	12.238,95
Responsable de equipo	813,43	12.201,45
Limpiador/a	801,42	12.021,30
Especialista	801,42	12.021,30
Conductor-limpiador	801,42	12.021,30
Oficial	801,42	12.021,30
Ayudante	801,42	12.021,30
Peón	801,42	12.021,30

CATEGORÍAS	Coste trienio mes
Encargado General	33,09
Encargado de Grupos	32,64
Responsable de equipo	32,54
Limpiador/a	32,06
Especialista	32,06
Conductor-limpiador	32,06
Oficial	32,06
Ayudante	32,06
Peón	32,06

ANEXO II
Tabla salarial para el 2013

Categorías profesionales	Salario base mes	Computo anual
Encargado General	831,33	12.469,95
Encargado de Grupos	820,01	12.300,15
Responsable de equipo	817,50	12.262,50
Limpiador/a	805,43	12.081,45
Especialista	805,43	12.081,45
Conductor-limpiador	805,43	12.081,45
Oficial	805,43	12.081,45
Ayudante	805,43	12.081,45
Peón	805,43	12.081,45

CATEGORÍAS	Coste trienio mes
Encargado General	33,25
Encargado de Grupos	32,80
Responsable de equipo	32,70
Limpiador/a	32,22
Especialista	32,22
Conductor-limpiador	32,22
Oficial	32,22
Ayudante	32,22
Peón	32,22