

**Adjudicación de permisos.**

Se sortearán monterías completas. El agraciado será responsable de la organización y desarrollo de ésta. Los permisos serán PERSONALES; en ningún caso podrán ser transferidos. La adjudicación de permisos para los distintos cupos de cazadores (50% para Regionales, 30% Provinciales y 20% Nacionales y UE) se efectuará mediante sorteo público entre todas las solicitudes recibidas por cada grupo de cazadores. Un mismo cazador solo podrá participar en el sorteo en una sola de las categorías anteriores. La fecha del sorteo será el día cuatro de septiembre de 2015 a las doce horas, en el Servicio Territorial de Medio Ambiente de Segovia. Una vez notificados, los cazadores agraciados deberán enviar al Servicio Territorial de Medio Ambiente el justificante de pago de la cuota de entrada y la documentación cinegética en vigor. Desde este Servicio Territorial se fijará el n.º de puestos de cada cacería, n.º de rehalas o cantidad de perros y los cuarteles de caza. La relación de cazadores, las rehalas, veterinario y el resto de los gastos de organización serán por cuenta del titular del permiso.

Liquidación de los permisos.

Según lo establecido en la Resolución de 27 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Medio Natural, de la Consejería de Medio Ambiente, por la que actualizan las cuantías de las cuotas de entrada y cuotas complementarias de los permisos de caza en los Cotos Regionales de Caza y Zona de Caza Controlada de Castilla y León la cuota de entrada es de 20,00 € por puesto. La cuota complementaria es de 30,00 € por jabalí cobrado.

El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, José Ignacio Quintanilla Rubio.

11325

Oficina Territorial de Trabajo

*Unidad Relaciones Laborales y FE
Asunto: Convenio Colectivo*

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial del sector de Limpieza de edificios y locales para el periodo 2014-2016, Código de Convenio 40000255011981; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la patronal (ASPEL) y de otra por las centrales sindicales UGT y CCOO en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

Segundo. Proceder a su depósito en el órgano competente.

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

Segovia, a 26 de mayo de 2015.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

**TEXTO DEL CONVENIO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA
DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA**

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

CAPITULO PRIMERO**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales y los trabajadores a su servicio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El convenio tiene carácter provincial y será de aplicación obligatoria en las empresas y los centros de trabajo que estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad y provincia de Segovia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan afectados por las disposiciones o pactos de este Convenio las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia, el presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2014, finalizando el 31 de diciembre de 2016.

La denuncia de este Convenio, se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. La comisión negociadora se constituirá el 16 de octubre de 2016.

Con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, de no alcanzarse un nuevo acuerdo en el plazo máximo legalmente establecido ambas partes acuerdan extender la vigencia del presente convenio por un plazo máximo de 5 años desde la finalización de su vigencia o desde la última prórroga.

Lo establecido en el punto anterior en lo que se refiere al plazo máximo de vigencia de cinco años en el supuesto de no alcanzarse un nuevo acuerdo, no será de aplicación a la regulación incluida en este Convenio Sectorial referida a la Subrogación, Régimen Disciplinario y Clasificación Profesional, que mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo que sustituya a lo previsto en el presente convenio

CAPITULO II**Artículo 5. Alcance.**

Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

Artículo 7. Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.

**CAPITULO III****Artículo 8. Jornada laboral.**

Se establece una jornada de trabajo efectivo de 38 horas semanales y 1.715 horas/año.

Como regla general la jornada diaria no sobrepasará las 9 horas.

De común acuerdo entre cada empresa y trabajador, con conocimiento de sus representantes legales, se podrá convenir la distribución irregular de la jornada, respetando los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar más de ocho horas diarias, incluyendo el período de formación.

Los trabajadores que presten servicio en régimen de jornada completa y continuada disfrutarán de un descanso por bocadillo de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de dicho descanso en proporción a la jornada prestada.

Artículo 9. Vacaciones.

La duración de las vacaciones se fija en treinta días naturales. Su fecha de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre los meses de junio a septiembre. Se iniciarán el primer día laborable de la semana.

El período podrá variarse, por necesidades de la empresa, en dos períodos de quince días cada uno, requiriendo acuerdo entre empresa y trabajador.

El personal que ingrese en el curso del año que se trate, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

En aquellas empresas que presten servicios para un cliente que cierre sus instalaciones o suspenda la producción durante un período determinado, los calendarios vacacionales se acomodarán a dichas circunstancias.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T., así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En estos supuestos no se percibirá la bolsa de vacaciones.

Cuando un mismo trabajador preste servicios en varios centros de trabajo y siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, el señalamiento de su período reglamentario de vacaciones se determinará por el de aquel centro en que se preste mayor número de horas.

Se establece una bolsa de vacaciones, como compensación de carácter no salarial, que tendrán derecho a percibir aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera del período de referencia señalado en el párrafo primero de este artículo, siempre y cuando el disfrute reglamentario no obedezca a la propia voluntad del trabajador, en cuantía de 69,61 euros anuales para el año 2.014, 69,75 euros anuales para el 2015 y 69,89 euros anuales para el 2016, incrementándose en los sucesivos en el mismo porcentaje que el convenio. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán su importe en proporción a la jornada contratada.

Artículo 10. Licencias y permisos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, previa justificación de las causas que los motiven, de la siguiente duración:

a) Dos días naturales, que podrán ampliarse a dos más cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en caso de enfermedad grave, hospitalización



o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables a cuatro días si debe desplazarse fuera de la provincia.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

d) Un día natural por traslado de domicilio.

e) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de hijos, padre, madre o hermanos, por consanguinidad o afinidad, ampliable a otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.

f) Para concurrir a exámenes oficiales por el tiempo necesario.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, quien a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración de aquél.

h) Por el tiempo necesario para acudir a Consultorios médicos debidamente justificados.

i) Los trabajadores dispondrán de cuatro días libres retribuidos para asuntos propios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El disfrute individual estará referido al año completo de servicio en la empresa; teniéndose derecho, en su consecuencia, a la parte proporcional en el supuesto de antigüedad inferior al año.

- Deberá mediar un preaviso mínimo de seis días por parte del trabajador para el disfrute del derecho.

- El ejercicio del precitado derecho no podrá ser disfrutado colectivamente en ningún caso.

- Uno de los cuales se podrá acumular a las vacaciones.

j) El tiempo necesario para acompañar al médico especialista de la Seguridad Social a los hijos discapacitados (33 % deficiencias psíquicas y 60 % deficiencias físicas).

Las referencias contenidas respecto del cónyuge se entienden ampliadas a parejas de hecho debidamente acreditadas.

PERMISO NO RETRIBUIDO:

I) Sin que constituya permiso retribuido, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para acompañar al médico a los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad o personas que convivan con el trabajador y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismas.

II) Licencia por asuntos propios.- Tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción mensual, no coincidente con el período estival, solicitándolo con una antelación de 20 días, salvo en casos de urgente necesidad.

Artículo 11. Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en un plazo de 30 días de antelación quedando esta supeditada a la existencia de vacantes en la empresa.

CAPITULO IV

Artículo 12. Contratación.

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

*Contrato indefinido.*

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

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

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

Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

Contrato de trabajo interino.

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

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.

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 correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

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 hora-



rio 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.

Período 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.

Empleo: Las empresas hasta 100 trabajadores tendrán un porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos nunca inferior al 75% del total de la plantilla.

Artículo 13. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos..

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14. Extinción de contratos.**

En los contratos de duración superior al año cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo preavisando a la contraria con 15 días de antelación. La falta de preaviso dará lugar a percibir una indemnización por los días restantes.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

La naturaleza de los servicios prestados en la actividad de limpiezas obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a cuyo efecto las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas, cuyo uso será obligatorio, que se mencionan con la duración que se expresa:

- Personal femenino: Dos batas. Un año de duración.
- Personal masculino: Dos buzos: Un año de duración.

Todo el personal un par de zuecos, o calzado adecuado, al año, que podrán ser sustituidos por la entrega de 12,86 € en el año 2014, 12,89 en el año 2015 y de 12,94 € en el año 2016 en que se cifra su valor.

A todo el personal se le hará entrega también de guantes apropiados para realizar los trabajos que así lo requieran con la periodicidad necesaria. Si trabajaren a la intemperie se les proveerá de un traje de agua siempre que fuere necesario.

La entrega de las prendas de trabajo se hará dentro de la primera decena de los meses de mayo y octubre.

CAPÍTULO V**Artículo 16. Salarios.**

Los salarios quedan establecidos en las tablas adjuntas al Convenio, que se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2014, entendiéndose referidos a una jornada completa de trabajo efectivo. Suponen un incremento de 0 % respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2013. Se abonarán preferentemente antes del último día hábil de cada mes y en todo caso dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

El incremento salarial para el año 2015 será del 0,2 % en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2016 será del 0,4 % en todos los conceptos económicos del convenio.

Revisión salarial

En el supuesto de que el incremento de precios al consumo (IPC) registrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2014, 2015 y 2016 fuese superior a dichos incrementos, los salarios pactados experimentarán una elevación adicional en el mismo porcentaje que represente el exceso sobre los puntos citados, sin efectos retroactivos; esto es, la diferencia se abonará desde el día primero del mes en que se acuse el exceso sobre la cantidad antedicha de acuerdo con los datos que proporcione el Instituto Nacional de Estadística.

La revisión salarial establecida en el párrafo anterior, no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores recibirán tres pagas extraordinarias con las siguientes fechas, devengos e importes:

- Verano, entre el 13 y 15 de julio, devengada del 1 de enero al 30 de junio; el importe será de 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.
- Navidad, entre el 13 y 15 de diciembre, devengada del 1 de julio al 31 de diciembre; el importe será 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.
- Gratificación marzo, devengada del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior; pagadera en el mes de marzo siguiente, y cuyo importe será de 30 días del salario base más la antigüedad.

**Artículo 18. Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad se devengará por el transcurso de trienios de prestación de servicios para la empresa.

Su remuneración se fija, para todo el personal afectado por el presente Convenio, en 21,49 € para 2014, 21,53 para 2015 y en 21,62 € para 2016.

Artículo 19. Trabajos en domingos y festivos.

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá una compensación por hora de trabajo realizado en jornada dominical o festiva de 3,25 euros para el año 2014, 3,25 para el año 2015 y de 3,26 € para 2016.

Artículo 20. Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria resultante del número de horas de trabajo, no pudiendo exceder de quince al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponderá a las empresas y la libre aceptación al trabajador.

El importe a percibir por su realización será de 7,54 € para el año 2014, 7,56 € para el año 2015 y de 7,59 € para el año 2016.

De común acuerdo entre el empresario y cada trabajador se podrá compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente. Dicha compensación puede tener lugar acumulando las realizadas en un período de 4 semanas, disfrutando el descanso equivalente al finalizar dicho período. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo se entenderá la obligación de abonar en metálico las horas extraordinarias conforme se han establecido en este artículo.

Artículo 21. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

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

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

Artículo 22. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y seis horas.

El incremento retributivo del trabajo nocturno constituido por el veinticinco (25%) del salario base de cada categoría, calculada de conformidad con la siguiente fórmula: (salario base x12/jornada anual) x 25%, RESPECTO DE LAS HORAS TRABAJADAS

Artículo 23. Dietas.

El importe del kilometro se abonará a razón de 0,19 €

CAPITULO VI**Artículo 24. Adscripción personal y subrogación.**

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 fuese 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 contratos a cualquiera de las administraciones públicas.



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

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

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

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

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

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

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

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de 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 cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

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

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

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

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

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

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

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el 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 contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

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

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo 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.

Artículo 25. Movilidad funcional.

Solamente podrá imponerse de manera obligatoria entre categorías del mismo nivel o equivalente, previa comunicación a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cinco días.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, se tendrá derecho al ascenso si se permanece seis meses ininterrumpidos u ocho alternos desempeñando la función de que se trate.

Artículo 26. Movilidad geográfica.

Se parte del principio de que los trabajadores se encuentran adscritos a su centro de trabajo.

En los casos de varios centros de trabajo con jornada incompleta en cada uno de ellos, deberá reflejarse en el contrato de trabajo los centros y horarios que corresponden a cada uno.



Como principio general las empresas procurarán utilizar en cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

El traslado de los trabajadores conllevará el abono de los gastos originados por el desplazamiento y las razones de trabajo estarán fundadas en la iniciación de nuevas contrataciones.

A estos efectos se entenderá por localidad de ubicación del centro de trabajo el municipio de que se trate, así como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él, una macroconcentración urbana o industrial, aunque estén comunicados por medio de transportes públicos con intervalos no superiores a la media hora. Los trabajos realizados en dichas zonas industriales darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso, siempre que se encuentren fuera del término municipal de que se trate.

Los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas.

La modificación de las condiciones de trabajo individuales deberá ser notificadas por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Las modificaciones sustanciales colectivas deberán estar precedidas de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días. Dichas consultas versarán sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Realizado el período de consultas en las condiciones establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario notificará a los trabajadores su decisión, que surtirá efecto una vez transcurridos 30 días a partir de la citada notificación.

La falta de conformidad por los trabajadores podrá dar lugar a la acción de impugnación individual ante la jurisdicción laboral, o bien al conflicto colectivo que paralizaría las primeras hasta su resolución.

Se entiende por modificaciones sustanciales de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador optara por la rescisión de su contrato con motivo de la modificación de las condiciones de trabajo será indemnizado con veinte días por año de servicio o parte proporcional, con un máximo de nueve meses.

Artículo 27. Trabajos de superior o inferior categoría.

Las empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

En los casos de sustitución por Incapacidad Temporal o licencia, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Las empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Artículo 28. Promoción y ascensos.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas, de acuerdo con las siguientes normas:

Las que se produzcan en las categorías de directivos, técnicos, jefes administrativos y encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.



Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores. A igualdad de puntuación promocionará el más antiguo.

Se informará a la representación de los trabajadores de aquellas vacantes que se produzcan para su difusión entre el personal.

Artículo 29. Clasificación Profesional.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Sectorial podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio Sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

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. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

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

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

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 cristalleras, 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 luga-



res 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.

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 presente artículo.

La retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional es la que figura en las tablas anexas.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV establecidos en este artículo. 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.

Artículo 30. Formación.

Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmante se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.



• Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Tiempo de formación.

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores:

«El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogos dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del R.D. 395/2007. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos.

CAPITULO VII

Artículo 31. IT.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán al trabajador, desde el primer día de la baja, un complemento a sus per-



cepciones de la Seguridad Social, que complete hasta el 100% de su salario base más el complemento personal de antigüedad.

En el caso anterior, derivado de enfermedad común o de accidente no laboral, que necesite de hospitalización y mientras se mantenga esta situación hospitalaria, las empresas harán abono al trabajador de los mismos complementos que en el caso anterior.

En supuesto de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no necesite de hospitalización, las empresas abonarán el complemento referido en los dos puntos anteriores, durante un plazo máximo de 30 días, transcurridos los cuales el trabajador pasará a percibir el subsidio de la Seguridad Social.

Artículo 32. Conciliación de la vida familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. 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 período 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 recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo 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.

3. Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

4. 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.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o del feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

1. 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, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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



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

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

Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico 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 desempeña actividad retribuida.

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

Permisos retribuidos:

Lactancia: 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. Podrá optarse por acumular el total de las horas del permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, totalizando 14 días.

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 período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Exámenes prenatales y técnicas preparación parto: 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 realizar dentro de la jornada de trabajo.

Guarda Legal: Los trabajadores 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 período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Permiso por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley Orgánica 3/2.007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 33. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo, determinada por los servicios médicos oficiales, la empresa complementará la prestación de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario.

Artículo 34. Seguridad y Salud en el trabajo.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

– Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.



– Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 35. Seguro de Accidente de trabajo.

A partir del 2015 las empresas establecerán un seguro colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio que comprenda los supuestos de muerte e invalidez permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con una cobertura de 6.066,00 €. Para toda la vigencia del convenio

Artículo 36. Ayuda a hijos discapacitados.

Los trabajadores con hijos discapacitados percibirán una ayuda mensual de 22,73 € por cada hijo para el año 2.014, 22,78 € para el año 2015 y de 22,87 € para 2016.

**Artículo 37. Igualdad de oportunidades.**

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

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

Artículo 38.- Violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.
3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. 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, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.



A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 39. Drogodependencias.

Los problemas de drogodependencias 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.

Artículo 40. Medioambiente.

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. Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto los Delegados de Prevención, recibirán periódicamente información relativa a los planes de actuación en esta materia, pudiendo presentar propuestas y participar en su gestión.

CAPITULO VIII**Artículo 41. Materia sindical.**

a) Horas Sindicales. Los Delegados de personal y miembros del comité de empresa podrán, previa comunicación a la empresa, acumular las horas sindicales establecidas a uno o varios de sus miembros de forma anual.

b) Delegados Sindicales. Para representar y defender los intereses de los sindicatos y a quienes representan y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación, se reconoce la figura del delegado sindical.

El delegado sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

Tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos para los miembros del Comité o delegados de personal.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo o traslado de los trabajadores.

CAPITULO IX**Artículo 42. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria con la función de aclaración e interpretación de los preceptos de este Convenio, así como la conciliación y arbitraje, que se establece obligatorio, para la solución de todo tipo de conflictos colectivos, así como el logro de la normal convivencia y paz social, a cuyo mantenimiento se obligan las partes.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Asimismo, dará traslado a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todas las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias exclusivas de negociación en ese ámbito.



En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Estará compuesta por ocho miembros distribuidos de la siguiente manera:

- Cuatro representantes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Segovia.
- Dos representantes de CC.OO.
- Dos representantes de UGT.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de cinco días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que le representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Artículo 43. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

El porcentaje de incremento salarial que contiene este Convenio es del 0,2% para el año 2015 y de 0,4 para el año 2016. Este porcentaje no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores y en el actual.

Es estos casos se traslada a las partes interesadas la fijación de los aumentos de los salarios o bien su mantenimiento puro y libre. La solicitud de no aplicación de los incrementos salariales será siempre por motivos económicos y se tramitará a través de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje del presente Convenio, a la que se facilitará toda la información económica que sustente dicha petición (balance económico de los últimos años, avance del balance del año actual, situación de los trabajadores, planes de viabilidad de la empresa y tiempo para el que se solicita la desvinculación). La comisión Paritaria estudiará la posibilidad de incrementos salariales inferiores o la conveniencia de mantener los salarios sin incremento a la vista de la documentación aportada y emitirá el correspondiente informe que de no ser aceptado por las partes podrá ser recurrido ante la Jurisdicción Laboral.

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

La Comisión Paritaria del presente convenio informará a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todos aquellos procedimientos de inaplicación total o parcial en los que intervenga.

**CAPITULO X****Artículo 44. Régimen Disciplinario.**

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 45. 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.

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.

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.

Artículo 46. Abuso de autoridad y/o acoso sexual.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de los representantes de los trabajadores, a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad y/o acoso sexual de sus empleados. Recibido el escrito la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario los representantes de los trabajadores podrán formular la oportuna denuncia.

Artículo 47. Pago de atrasos.

Los atrasos generados por el presente convenio se abonarán de una sola vez, como máximo, antes de finales del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 48. Finiquitos.

El personal que cese en la empresa antes de publicarse el texto del convenio colectivo y la nueva tabla salarial para el presente año, tiene derecho a percibir la diferencia de salarios entre lo percibido en el finiquito de su cese y lo que le corresponda de acuerdo con el nuevo salario, desde primero de enero hasta la fecha de cese en la empresa.



TABLAS SALARIALES AÑOS 2014, 2015 Y 2016						
GRUPO I						
	AÑO 2014		AÑO 2015		2016	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
Director	1.393,07	20.896,09	1.395,86	20.937,84	1.401,44	21.021,59
Director Comercial	1.297,24	19.458,66	1.299,83	19.497,52	1.305,03	19.575,51
Director Administrativo	1.297,24	19.458,66	1.299,83	19.497,52	1.305,03	19.575,51
Director de Compras	1.297,24	19.458,66	1.299,83	19.497,52	1.305,03	19.575,51
Jefe de Servicios	1.297,24	19.458,66	1.299,83	19.497,52	1.305,03	19.575,51
Titulado Superior	1.244,09	18.661,30	1.246,58	18.698,67	1.251,56	18.773,47
Titulado Medio	1.194,01	17.910,12	1.196,40	17.945,97	1.201,18	18.017,75
Titulado Laboral o Profesional	1.083,14	16.247,13	1.085,31	16.279,59	1.089,65	16.344,71
GRUPO II						
Jefe Administrativo	1.129,76	16.946,45	1.132,02	16.980,29	1.136,55	17.048,21
Jefe Administrativo de segunda	1.070,48	16.057,17	1.072,62	16.089,31	1.076,91	16.153,67
Cajero	1.022,66	15.339,97	1.024,71	15.370,58	1.028,80	15.432,06
Oficial de primera	1.005,01	15.075,15	1.007,02	15.105,30	1.011,05	15.165,72
oficial de segunda	957,16	14.357,46	959,07	14.386,11	962,91	14.443,66
Auxiliar	879,10	13.186,44	880,86	13.212,87	884,38	13.265,72
Telefonista	856,39	12.845,80	858,10	12.871,54	861,54	12.923,03
Cobrador	841,26	12.618,97	842,94	12.644,14	846,31	12.694,71
GRUPO III						
Encargado General	1.057,98	15.869,77	1.060,10	15.901,44	1.064,34	15.965,05
Supervisor o Encargado de Zona	1.025,77	15.386,58	1.027,82	15.417,32	1.031,93	15.478,99
Supervisor de Sector	1.015,15	15.227,27	1.017,18	15.257,70	1.021,25	15.318,74
Encargado de Grupo o Edificio	954,61	14.319,45	956,52	14.347,79	960,35	14.405,18
Responsable de Equipo	906,79	13.601,79	908,60	13.629,05	912,24	13.683,57
GRUPOS IV, V Y VI						
Ordenanza						
Almacenero	812,51	12.187,66	814,14	12.212,03	817,39	12.260,87
Listero	812,51	12.187,66	814,14	12.212,03	817,39	12.260,87
Especialista	878,93	13.183,89	880,69	13.210,32	884,21	13.263,16
Peón Especializado	846,33	12.694,95	848,02	12.720,34	851,41	12.771,22
Limpiador/a	812,51	12.187,66	814,14	12.212,03	817,39	12.260,87
Conductor Limpiador/a	906,79	13.601,79	908,60	13.629,05	912,24	13.683,57
Oficial	878,93	13.183,89	880,69	13.210,32	884,21	13.263,16
Ayudante	812,51	12.187,66	814,14	12.212,03	817,39	12.260,87
Peón	812,51	12.187,66	814,14	12.212,03	817,39	12.260,87



**TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL
CATEGORIA LIMPIADOR O LIMPIADORA AÑO 2014
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA**

JORNADA SEMANAL horas	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (sin p. Extras)	JORNADA SEMANAL horas	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (sin p. Extras)
38	100,0000	812,51 €	20	52,6316	427,64 €
37,5	98,6842	801,82 €	19,5	51,3158	416,95 €
37	97,3684	791,13 €	19	50,0000	406,26 €
36,5	96,0526	780,44 €	18,5	48,6842	395,56 €
36	94,7368	769,75 €	18	47,3684	384,87 €
35,5	93,4211	759,06 €	17,5	46,0526	374,18 €
35	92,1053	748,36 €	17	44,7368	363,49 €
34,5	90,7895	737,67 €	16,5	43,4211	352,80 €
34	89,4737	726,98 €	16	42,1053	342,11 €
33,5	88,1579	716,29 €	15,5	40,7895	331,42 €
33	86,8421	705,60 €	15	39,4737	320,73 €
32,5	85,5263	694,91 €	14,5	38,1579	310,04 €
32	84,2105	684,22 €	14	36,8421	299,35 €
31,5	82,8947	673,53 €	13,5	35,5263	288,65 €
31	81,5789	662,84 €	13	34,2105	277,96 €
30,5	80,2632	652,15 €	12,5	32,8947	267,27 €
30	78,9474	641,46 €	12	31,5789	256,58 €
29,5	77,6316	630,76 €	11,5	30,2632	245,89 €
29	76,3158	620,07 €	11	28,9474	235,20 €
28,5	75,0000	609,38 €	10,5	27,6316	224,51 €
28	73,6842	598,69 €	10	26,3158	213,82 €
27,5	72,3684	588,00 €	9,5	25,0000	203,13 €
27	71,0526	577,31 €	9	23,6842	192,44 €
26,5	69,7368	566,62 €	8,5	22,3684	181,75 €
26	68,4211	555,93 €	8	21,0526	171,05 €
25,5	67,1053	545,24 €	7,5	19,7368	160,36 €
25	65,7895	534,55 €	7	18,4211	149,67 €
24,5	64,4737	523,86 €	6,5	17,1053	138,98 €
24	63,1579	513,16 €	6	15,7895	128,29 €
23,5	61,8421	502,47 €	5,5	14,4737	117,60 €
23	60,5263	491,78 €	5	13,1579	106,91 €
22,5	59,2105	481,09 €	4,5	11,8421	96,22 €
22	57,8947	470,40 €	4	10,5263	85,53 €
21,5	56,5789	459,71 €	3,5	9,2105	74,84 €
21	55,2632	449,02 €	3	7,8947	64,15 €
20,5	53,9474	438,33 €	2,5	6,5789	53,45 €



**TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL
CATEGORIA LIMPIADOR O LIMPIADORA AÑO 2015
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA**

JORNADA SEMANAL horas	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (sin p. Extras)	JORNADA SEMANAL horas	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (sin p. Extras)
38	100,0000	814,14 €	20	52,6316	428,49 €
37,5	98,6842	803,43 €	19,5	51,3158	417,78 €
37	97,3684	792,72 €	19	50,0000	407,07 €
36,5	96,0526	782,00 €	18,5	48,6842	396,36 €
36	94,7368	771,29 €	18	47,3684	385,65 €
35,5	93,4211	760,58 €	17,5	46,0526	374,93 €
35	92,1053	749,87 €	17	44,7368	364,22 €
34,5	90,7895	739,15 €	16,5	43,4211	353,51 €
34	89,4737	728,44 €	16	42,1053	342,80 €
33,5	88,1579	717,73 €	15,5	40,7895	332,08 €
33	86,8421	707,02 €	15	39,4737	321,37 €
32,5	85,5263	696,30 €	14,5	38,1579	310,66 €
32	84,2105	685,59 €	14	36,8421	299,95 €
31,5	82,8947	674,88 €	13,5	35,5263	289,23 €
31	81,5789	664,17 €	13	34,2105	278,52 €
30,5	80,2632	653,45 €	12,5	32,8947	267,81 €
30	78,9474	642,74 €	12	31,5789	257,10 €
29,5	77,6316	632,03 €	11,5	30,2632	246,38 €
29	76,3158	621,32 €	11	28,9474	235,67 €
28,5	75,0000	610,61 €	10,5	27,6316	224,96 €
28	73,6842	599,89 €	10	26,3158	214,25 €
27,5	72,3684	589,18 €	9,5	25,0000	203,54 €
27	71,0526	578,47 €	9	23,6842	192,82 €
26,5	69,7368	567,76 €	8,5	22,3684	182,11 €
26	68,4211	557,04 €	8	21,0526	171,40 €
25,5	67,1053	546,33 €	7,5	19,7368	160,69 €
25	65,7895	535,62 €	7	18,4211	149,97 €
24,5	64,4737	524,91 €	6,5	17,1053	139,26 €
24	63,1579	514,19 €	6	15,7895	128,55 €
23,5	61,8421	503,48 €	5,5	14,4737	117,84 €
23	60,5263	492,77 €	5	13,1579	107,12 €
22,5	59,2105	482,06 €	4,5	11,8421	96,41 €
22	57,8947	471,34 €	4	10,5263	85,70 €
21,5	56,5789	460,63 €	3,5	9,2105	74,99 €
21	55,2632	449,92 €	3	7,8947	64,27 €
20,5	53,9474	439,21 €	2,5	6,5789	53,56 €



**TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL
CATEGORIA LIMPIADOR O LIMPIADORA AÑO 2016
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA**

JORNADA SEMANAL horas	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (sin p. Extras)	JORNADA SEMANAL horas	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (sin p. Extras)
38	100,0000	817,39 €	20	52,6316	430,21 €
37,5	98,6842	806,63 €	19,5	51,3158	419,45 €
37	97,3684	795,88 €	19	50,0000	408,70 €
36,5	96,0526	785,12 €	18,5	48,6842	397,94 €
36	94,7368	774,37 €	18	47,3684	387,18 €
35,5	93,4211	763,61 €	17,5	46,0526	376,43 €
35	92,1053	752,86 €	17	44,7368	365,67 €
34,5	90,7895	742,10 €	16,5	43,4211	354,92 €
34	89,4737	731,35 €	16	42,1053	344,16 €
33,5	88,1579	720,59 €	15,5	40,7895	333,41 €
33	86,8421	709,84 €	15	39,4737	322,65 €
32,5	85,5263	699,08 €	14,5	38,1579	311,90 €
32	84,2105	688,33 €	14	36,8421	301,14 €
31,5	82,8947	677,57 €	13,5	35,5263	290,39 €
31	81,5789	666,82 €	13	34,2105	279,63 €
30,5	80,2632	656,06 €	12,5	32,8947	268,88 €
30	78,9474	645,31 €	12	31,5789	258,12 €
29,5	77,6316	634,55 €	11,5	30,2632	247,37 €
29	76,3158	623,80 €	11	28,9474	236,61 €
28,5	75,0000	613,04 €	10,5	27,6316	225,86 €
28	73,6842	602,29 €	10	26,3158	215,10 €
27,5	72,3684	591,53 €	9,5	25,0000	204,35 €
27	71,0526	580,78 €	9	23,6842	193,59 €
26,5	69,7368	570,02 €	8,5	22,3684	182,84 €
26	68,4211	559,27 €	8	21,0526	172,08 €
25,5	67,1053	548,51 €	7,5	19,7368	161,33 €
25	65,7895	537,76 €	7	18,4211	150,57 €
24,5	64,4737	527,00 €	6,5	17,1053	139,82 €
24	63,1579	516,25 €	6	15,7895	129,06 €
23,5	61,8421	505,49 €	5,5	14,4737	118,31 €
23	60,5263	494,74 €	5	13,1579	107,55 €
22,5	59,2105	483,98 €	4,5	11,8421	96,80 €
22	57,8947	473,23 €	4	10,5263	86,04 €
21,5	56,5789	462,47 €	3,5	9,2105	75,29 €
21	55,2632	451,72 €	3	7,8947	64,53 €
20,5	54,3046	443,88 €	2,5	6,5789	53,78 €