

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de edificios y locales. (Código 46001595011981).

ANUNCIO

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 22 de diciembre de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial de Empresas de Limpieza (ASPEL) y la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Valencia (APELVA) y, de la otra, por U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

Valencia, 21 de febrero de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2015, 2016, 2017, 2018 Y 2019, 2020**PREAMBULO.**

A efectos del artículo 85.3 del ET se hace constar expresamente que el presente Convenio se concerta por la Asociación Empresarial de Empresas de Limpieza (ASPEL); por la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Valencia (APELVA); por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FESMC – UGT); y por la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras del País Valenciano (Construcción y Servicios CC.OO).

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

En relación con lo recogido en el Capítulo II del Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales, referido a la estructura de la negociación colectiva, las partes firmantes del presente convenio consideran necesario la inclusión de determinadas materias del referido Capítulo II en el presente convenio, a los efectos de una mejor comprensión y adaptación de la legislación aplicable en los diferentes ámbitos de negociación. Así mismo como preservar los derechos adquiridos en la negociación de nuestro ámbito, que coadyuvan con la estabilidad en el empleo.

Artículo 1º. **Ámbito funcional, personal y territorial.**

El contenido del presente Convenio Colectivo será obligatorio para todas las empresas y personas trabajadoras que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales en la provincia de Valencia; con independencia de dónde radique el domicilio social o sede central de las empresas y de la forma jurídica de éstas. Quedan in-

cluidas expresamente en el ámbito de éste convenio, los centros especiales de empleo, empresas de multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

Los trabajadores y trabajadoras de empresas de limpieza que presten sus servicios en centros dependientes de la Conselleria de Sanitat se regirán por el texto del presente Convenio y por las condiciones laborales específicas que figuran como Anexo I del presente Convenio, las cuales prevalecerán sobre el contenido del mismo en las materias recogidas en dicho Anexo I.

Desde la publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia de Valencia” del texto del Convenio, se regirán también por las condiciones laborales específicas que figuran como Anexo I del mismo, las personas trabajadoras de las empresas contratistas de la limpieza de los siguientes centros:

Hospital General Universitario.

Instituto Valenciano de Oncología (I.V.O.).

Hospital Militar Vázquez Bernabéu.

Hospital de la Ribera (Alzira).

También se regirán por las condiciones contenidas en dicho Anexo I, los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas de la limpieza de nuevos hospitales que se creen durante la vigencia del Convenio, de similares características a las de cualquiera de los indicados anteriormente.

Artículo 2º. **Normativa supletoria.**

Lo estipulado en el I Convenio Sectorial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, que será de aplicación se considera como parte integrante del presente convenio y con ello formando parte del mismo.

Artículo 3º. **Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive, y entrará en vigor el día de su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia de Valencia

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2015 hasta la fecha de publicación del Convenio en el “B.O.P.” deberán abonarse a los trabajadores y trabajadoras junto con la nómina del mes de siguiente a su publicación.

El convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, con un plazo de antelación mínimo de tres meses previos a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.

Con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, las partes acuerdan, empezar la negociación del próximo convenio a partir del 2 de enero del 2020, en caso de no llegarse a un acuerdo se prorrogará un plazo máximo de cuatro años una vez finalizado el 2020, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024

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

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesante o entrante viniese aplicando a sus trabajadores y trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa.

Artículo 4º. **Retribuciones.**

Para el primer periodo de vigencia del convenio (desde 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015); no hay incremento económico.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016); no hay incremento económico.

Para el tercer periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017), se abonará una única paga no

consolidable al mes siguiente de su publicación. Solo tendrán derecho a esa paga los trabajadores que hayan estado dados de alta en la empresa desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 2017, dicha paga será proporcional tanto a los períodos o tiempos trabajados entre dichos meses, como proporcional a la jornada de trabajo. La cuantía de la paga será del 1,1% sobre las tablas salariales del ejercicio 2014.

Para el cuarto periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018), el incremento económico es del 1,25%, sobre la Tabla Salarial del 2014, si bien incluyendo a los importes de dicha tabla la cantidad correspondiente del plus transporte así como de la subida porcentual de la paga no consolidable del ejercicio dos mil diecisiete.

En las tablas del año 2018 se incluye el plus de transporte en el salario base, quedando así eliminado el artículo 7 desde el 1 de enero del 2015 no obstante, las empresas no detraerán aquellos importes abonados por dicho concepto hasta la fecha de publicación del presente convenio. La suspensión de dicho artículo viene motivada por cuanto que la naturaleza de dicho concepto no tiene carácter compensatorio, sino voluntario.

Para el quinto periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019), el incremento económico es del 1,15 %, sobre la Tabla Salarial del 2018.

Para el sexto periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020), el incremento económico es del 1,6 %, para todos los trabajadores y trabajadoras del sector sobre la Tabla Salarial del 2019.

A las personas trabajadoras pertenecientes al anexo sanitario de este convenio, se les incrementará el plus sanitario (Hospitalario y resto de Centros Sanitarios) en el importe resultante de calcular un 1,9% sobre el salario base y los pluses sanitarios actualizados conforme a la tabla del año 2020.

Tal y como aparece reflejado en las Tablas Salariales Anexas del presente Convenio

La columna "Salario Base (Pluses)" servirá para el cálculo de los pluses que se calculan porcentualmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad, y en su caso antigüedad).

Artículo 5º. Revisión salarial.

El contenido de este artículo no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara el 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto para cada uno de los años en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la diferencia se aplicará a los conceptos salariales y sobre la tabla resultante se aplicará el incremento para el año siguiente, sin que dicho incremento tenga efecto económico alguno sobre los salarios devengados con anterioridad.

Artículo 6º. Antigüedad.

1. Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento salarial por antigüedad que se devengará por cada tres años de prestación de servicios a las empresas.

Durante la vigencia del presente Convenio queda congelada la base de cálculo de la antigüedad siendo la misma la correspondiente al salario base de 1993. El valor mensual del trienio para cada categoría será el que se recoge en la tabla salarial anexa. Dicho valor servirá para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento y para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determinará la actualización de este complemento.

2. La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador y trabajadora en la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir como gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, el importe de una mensualidad de salario base, incrementado con el complemento salarial por antigüedad, primas y demás emolumentos que perciban por todo concepto salarial.

La gratificación extraordinaria de verano será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de julio y la de Navidad

en la primera quincena del mes de diciembre. Ambas gratificaciones se devengarán semestralmente.

Artículo 8. Paga de marzo.

Todo el personal percibirá en concepto de paga de marzo el importe de una mensualidad de salario base, más complemento salarial por antigüedad y demás devengos salariales.

La paga de marzo deberá hacerse efectiva por las empresas antes del 15 de marzo de cada año, y se abonará con los salarios pactados para dicho año. Su importe se podrá prorratear entre los doce meses del año, de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, siendo el período de devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior al de su abono.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en la actualidad como garantía "Ad Personam".

Artículo 9º. Proporcionalidad.

Las pagas extras recogidas en los artículos 7º y 8º del presente convenio serán abonadas por las empresas en proporción al tiempo de prestación de servicios del trabajador y trabajadora, dentro del año de que se trate.

Artículo 10º. Pago de salarios y finiquito.

Se realizará dentro del primer día laborable del mes siguiente al de su devengo. Las nóminas se entregarán a los trabajadores en los diez primeros días del mes en el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar de las empresas, y éstas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito para su comprobación.

Al término de la relación laboral, a los trabajadores y trabajadoras se les hará entrega de su nómina mensual y de su liquidación por finiquito. Ambos conceptos deberán constar claramente diferenciados, en el supuesto que sean presentados en un documento conjunto, siendo a elección del trabajador y trabajadora que el cobro de ambos se realice por separado o conjuntamente, por lo que no será condicionante la aceptación del finiquito para el cobro de la mensualidad en la que se produce el vencimiento de la relación laboral.

Las liquidaciones por finalización de la relación laboral se abonarán en los quince días siguientes a la fecha de terminación de la misma.

Artículo 11º. Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal, o las secciones sindicales) se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicho Texto Refundido, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y su cuantía.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El acuerdo alcanzado se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio establecida en el artículo 32. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, en el que el empresario o los representantes de los trabajadores expondrán las causas por las que pretenden o rechazan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio, concretando los términos de su pretensión u oposición. A los escritos

se acompañará copia de la documentación necesaria para justificar las posturas de las partes.

La Comisión Paritaria citará al empresariado y a los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal o las secciones sindicales) para que comparezcan ante la misma y expongan sus razones. La Comisión podrá solicitarles la ampliación de la documentación si considera insuficiente la aportada. Después de valorar las razones expuestas por las partes y examinada la documentación aportada, la Comisión resolverá sobre la discrepancia planteada.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus integrantes y deberán determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En el caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Artículo 12º. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral anual será de 1780 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de 39 horas de promedio en cómputo trimestral.

Todas las licencias retribuidas que se disfruten, se consideran tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo anual de la jornada laboral.

La jornada diurna no empezará antes de las 6 horas ni terminará después de las 21.45 horas. En el supuesto de que la aplicación de este precepto supusiese la reducción de la jornada, la retribución percibida sufrirá una disminución proporcional.

Artículo 13. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones anuales.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre en los centros con más de 25 trabajadores y trabajadoras, y en los meses de junio a septiembre en los restantes centros, salvo pacto en contrario entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, o sus representantes.

Los turnos de vacaciones serán rotativos en aquellos centros que ocupen a dos o más trabajadores, salvo en caso de cierre del centro, en cuyo supuesto el disfrute de las vacaciones deberá coincidir con el período de cierre del centro.

A partir del año 2009, la duración de las vacaciones anuales de las personas trabajadoras fijas discontinuas será de 26 días laborables, o parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año natural. A tales efectos se computarán los sábados como días laborables.

Las empresas concederán un anticipo de un 75% como mínimo del salario al inicio de las vacaciones, debiéndose solicitar con quince días de antelación.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador o trabajadora causara baja médica por I.T. que precisara hospitalización, los días que dure el proceso derivado de dicha baja médica no se computarán como vacaciones.

El disfrute de estos días se establecerá posteriormente de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador y trabajadora no pudiera disfrutarlas por encontrarse de baja por IT debido a cualquier contingencia, se le concederán posteriormente las vacaciones. Igualmente, las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en permiso por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente a su reincorporación.

En caso de imposibilidad de disfrute de las vacaciones dentro del año natural por maternidad, paternidad o IT debido a cualquier contingencia, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a su disfrute una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado..

Artículo 14º. Licencias.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país, será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio lo dispuesto en la Ley 5/2012, de 15 de octubre, de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 6884, de 18-10-2012. BOE nº 268, de 7-11-2012).

1º Licencias retribuidas:

- a) En caso de matrimonio: 15 días naturales.
- b) Tres días naturales como consecuencia del nacimiento de hijo/a.
- c) En los supuestos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge y/o hijo/a: 5 días naturales.
- d) En el supuesto de fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge: 4 días naturales y en los supuestos de enfermedad grave de padres, 4 días y padres políticos, 3 días.
- e) En el supuesto de enfermedad grave o fallecimiento de nietos/as, abuelos/as, hermanos/as: 3 días naturales.
- f) Dos días hábiles por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de que exista más de un familiar afectado en la misma empresa, estos permisos los disfrutará el familiar de primer grado (más cercano en orden de parentesco), quedando el otro a lo que estipule el Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende como enfermedad grave la que supone hospitalización y/o inmovilización.

En caso de desplazamiento fuera de la provincia se ampliarán todos los permisos en dos días naturales más, y si el desplazamiento es superior a 350 km., los 2 días anteriores se convertirán en 3 días naturales.

g) Un día natural en caso de matrimonio de padres, madres, madres políticas, padres políticos, hijos/as o hermanos/as, siempre y cuando éste se realice en día laborable.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

k) Se disfrutarán 7 días de licencias retribuidas, 4 de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, y 3 que será la dirección de la empresa la que por necesidades del servicio decida su disfrute o abono.

2º Licencias no retribuidas:

Cuando la atención de las y los familiares del apartado anterior, en el supuesto de enfermedad grave, debiera prolongarse en más días de los indicados, se concederá al año igual número de días que le correspondan por vacaciones, si ofrece a la empresa la persona idónea que le supla. En caso contrario, podrá usar de los referidos días a cuenta de las vacaciones retribuidas.

A partir del 1 de enero de 2009, se establece un permiso no retribuido, de un máximo de 16 horas anuales, para asistir a la consulta médica, o para acompañar a la consulta médica a parientes de primer grado por consanguinidad o cónyuge, siempre que la consulta coincida con el horario de trabajo y se justifique documentalmente.

Artículo 15º. Permiso de exámenes.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, 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.
- b) 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.
- c) A doce horas al año para la realización de las pruebas del permiso de conducir.

2. Los trabajadores y trabajadoras solicitarán a la dirección de la empresa los permisos para concurrir a exámenes o pruebas del permiso de conducir con una antelación mínima de diez días.

3. Las personas trabajadoras que vayan a cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional y pretendan cambiar su turno de trabajo o la adaptación de su jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, lo pondrán en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

Artículo 16º. Trabajo en domingos y festivos.

Cuando el personal tenga que trabajar en domingos o festivos disfrutará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo de dicha fiesta.

Se establece el abono de un plus por cada domingo o festivo trabajado, salvo cuando los trabajadores y trabajadoras hayan sido contratados únicamente para trabajar en domingos y festivos, con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

Este plus sufrirá los incrementos establecidos en el Artículo 4º de presente Convenio.

Artículo 17º. Modificación de condiciones de trabajo.

1. Las empresas podrán trasladar a los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo a otro, salvo los vinculados a uno determinado como fijos de centro. Las empresas no podrán realizar el cambio de centro de trabajo si éste comporta cambio de horario, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe de las y los representantes sindicales.

2. A los solos efectos del presente artículo, se entenderá como centro de trabajo el local donde se desarrolle la actividad laboral.

3. El acuerdo que se adopte por escrito deberá registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente, para que conste a todos los efectos oportunos.

4. El tiempo invertido para ir a un centro de trabajo, cuando ya se estaba ocupado en otro centro dentro de la jornada normal, se considerará como tiempo trabajado, y en el supuesto de pluriempleo será distribuido proporcionalmente en relación a las horas trabajadas en cada empresa afectada por los desplazamientos.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º. Turnos.

Se tendrá en cuenta, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias familiares de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma de trabajo, que éste sea desarrollado de la forma más cómoda posible.

Artículo 19º. Jubilación parcial y contrato de relevo.

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 20º. Principios generales

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 las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario/a de dar una protección eficaz de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 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 y trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a las trabajadoras y 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 y trabajadoras afectadas 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/a 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 trabajadores y trabajadoras, 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 las y los delegados de prevención o, en su defecto, a las y 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 tablones 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 trabajadores y trabajadoras afectadas 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/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras 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, etc.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora 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 de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para las demás personas trabajadoras 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 y trabajadoras afectadas. Asimismo, el empresario/a y las perso-

nas 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 y trabajadora 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 y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario/a garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras no serán empleadas 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 y trabajadoras 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/a 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 21º. Flexibilidad horaria para personas trabajadoras con hijas/os con discapacidad (o con diversidad funcional).

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad podrán flexibilizar su jornada de trabajo. Dicha flexibilización podrá ser en cómputo diario o semanal y dentro de unos límites preestablecidos de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, sin perjuicio de realizar la jornada completa en el cómputo que se establezca.

Artículo 22º. Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán a sus trabajadores y trabajadoras dos equipos básicos de trabajo de buena calidad: un equipo de verano, antes del 10 de mayo, y otro de invierno, antes del 10 de noviembre. El equipo básico estará compuesto por:

Un pijama y/o bata Calzado Prendas de abrigo y/o protección en caso de necesidad del servicio.

La utilización de la ropa de trabajo será obligatoria por parte de la persona trabajadora y podrá ser sancionable el no usarla.

A la finalización de la relación laboral el trabajador vendrá obligado a devolver la ropa de trabajo. Este acto se realizará a la recogida del finiquito.

Artículo 23º. Incapacidad temporal.

1. En caso de baja por accidente de trabajo, la persona operaria percibirá de la empresa la cantidad necesaria para garantizar el salario total del presente convenio. Dicha mejora de la Seguridad Social se abonará a partir del primer día de baja y se ampliará hasta un máximo de 18 meses.

2. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes que precise hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras el complemento necesario para que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social garantice el cien por cien de todas las retribuciones salariales por el tiempo que dura su hospitalización o intervención quirúrgica, incluido el postoperatorio, aunque éste tenga lugar en el domicilio de la persona trabajadora, con un máximo de hasta 45 días. En este último caso, su duración se justificará mediante certificado médico exten-

dido al efecto. A partir de los 45 días, enlazarían con el supuesto nº 3.

3. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes se completará hasta el cien por cien de la retribución que por todos los conceptos salariales, excluido el Plus de Festivos y el Plus de Transporte, viniese percibiendo la persona trabajadora. El complemento se abonará a partir del día 15 de baja y hasta los 18 meses.

4. Las empresas complementarán hasta el 100% del salario la prestación de la Seguridad Social de las trabajadoras que causen baja médica por riesgo sobre el embarazo en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26).

5. Las empresas abonarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la primera baja médica del año por contingencias comunes.

6. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a los trabajadores y trabajadoras sin descuento por los días que hayan estado en situación de baja de enfermedad o accidente en los periodos mencionados en cada uno de los puntos anteriores, salvo que hayan sido prorrateadas mensualmente.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de IT vendrán obligados a someterse a los controles médicos que determinen las empresas para verificar su situación de baja o permanencia en la misma.

En caso de incumplimiento de esta obligación, o si los servicios médicos contratados por la empresa determinasen que el trabajador o la trabajadora se encuentra apta para el trabajo, las empresas no estarán obligadas a abonar complementos por IT.

Artículo 24º. Maternidad/paternidad. Conciliación.

a) Maternidad:

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación directa e indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

Cuantía y Cálculo: El subsidio económico por maternidad equivale al 100% de la de la base reguladora correspondiente.

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo/a o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos/as, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud (SPS) o un informe de médico de un hospital público o privado, avalado en este caso por el SPS, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto y únicamente en caso de maternidad biológica, el descanso podrá interrumpirse o ampliarse en los siguientes términos: podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario/a, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar. La ampliación por ingreso hospitalario tendrá lugar, aunque el descanso se haya interrumpido. Si la hospitalización tiene una duración superior a 7 días, se ampliará la

duración en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el/la otro/a progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El/la otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b) Paternidad:

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores/as a quienes resulta de aplicación el artículo 48 bis del ET. El disfrute de estos periodos es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

c) Adopción o Acogimiento: artículo 48.4

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Ello se aplica a la maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

d) Permiso de lactancia:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho lo podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jor-

nadas completas. Este derecho podrá sustituirse por una acumulación del permiso de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, con una duración de 13 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En los casos en los que no se preste servicio todos los días, se disfrutará un número de días proporcional.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los/as progenitores/as en caso de que ambos trabajen.

El/La trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

e) Excedencia por cuidado de hijo/a o por atención a un familiar hasta el segundo grado:

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

f) Reducción de la jornada por guarda legal o por cuidado de menor con cáncer/enfermedad grave o por cuidado directo de un familiar hasta segundo grado:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

lario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El/La trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 25º. Excedencia voluntaria.

Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 4 meses a 5 años. El reingreso será automático, con rescisión del contrato de interinaje, si los hubiere, si el excedente solicita la reincorporación con una antelación mínima de 30 días.

Artículo 26º. Secciones sindicales y representación unitaria.

En aquellas empresas con plantillas que excedan de 50 personas trabajadoras fijas y cuando los sindicatos o centrales sindicales posean en las mismas una afiliación superior al 10% de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada de la sección sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

La persona delegada de la sección sindical deberá ser trabajadora o trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Será preferentemente integrante del Comité de Empresa, en cuyo caso el tiempo que dedique a su actividad será deducido de su reserva de horas como representante sindical.

Si la empresa no tiene delegada/delegado de personal o integrante del Comité de Empresa tendrá la reserva que hubiere correspondido a una persona representante sindical electo, así como sus derechos y garantías sindicales.

Si la empresa tuviera delegada/delegado de personal o integrante del Comité de Empresa, el delegado/delegada de la sección sindical tendrá sus mismos derechos y garantías sindicales, a excepción del crédito de horas mensuales retribuidas. Sin embargo, el delegado/delegada de personal o integrantes del Comité de Empresa podrá hacer cesión de hasta un 30% de su reserva de horas en favor del delegado de la sección sindical o del delegado/delegada de personal integrante del Comité de Empresa. Tal cesión se comunicará por escrito a la empresa y si ésta se opusiera a la designación, por razones de organización o necesidades del servicio, resolverá la Comisión Paritaria el caso, lo más brevemente posible.

Crédito de las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

La representación de los trabajadores y trabajadoras, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores:

Hasta 100 trabajadores/as: Quince horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: Veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: Treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores/as: Treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: Cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales.

Se podrán acumular los créditos horarios de las y los representantes de la misma central sindical en uno o varios de ellos. En caso de que la acumulación sea del 100 por 100, ésta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

Artículo 27º. Tablón de anuncios.

Las empresas facilitarán a los trabajadores y trabajadoras un tablón de anuncios en el lugar idóneo y de fácil visibilidad y acceso, para información de interés de la persona trabajadora, los cuales se responsabilizarán del uso correcto de ese medio de comunicación.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria que se dicte por el Estado.

Artículo 28º. Horas extraordinarias.

Conscientes ambas partes de la grave situación de desempleo existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, se tenderá a la disminución de la realización de horas extraordinarias respetándose en todo momento los topes legalmente establecidos.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria. Serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que realizar para la prevención y reparación de siniestros, daños urgentes y extraordinarios.

Las horas extraordinarias se pagarán en la nómina del mes en que se realicen o en la del mes siguiente. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que a título individual disfruten los trabajadores y trabajadoras.

A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador o trabajadora en el recibo correspondiente.

Artículo 29º. Ley de conciliación familiar.

Será de aplicación lo estipulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ("B.O.E." número 266, de 6 de noviembre de 1999). Y lo establecido en la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2017. BOE-A-2017-6115) al efecto.

SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 30º. Subrogación del personal

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

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria las personas socias cooperativistas que no tengan la condición de personas socias trabajadoras y las trabajadoras y 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 personas socias cooperativistas que tengan la condición de trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 correspondiera 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 periodo 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 las empleadas y empleados que resulten afectadas. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores y trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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

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

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

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos

trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

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

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

Art. 30 BIS

Supuestos especiales de subrogación. —Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

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

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

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

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

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

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

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

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

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

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores y trabajadoras existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenadas dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador o trabajadora de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador o trabajadora anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada de la persona trabajadora esta será subrogada, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador o trabajadora, esta no será subrogada y el número de horas quedará igualmente como remanente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona a continuación.

Tramitación y documentación de las subrogaciones (Art. 30 y Art. 30 bis).

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 las trabajadoras y 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 31º. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por ocho integrantes, 4 por cada representación sindical, y 4 por cada asociación empresarial cuyas funciones serán las siguientes:

A. Resolver las discrepancias que surjan en la interpretación del convenio.

B. Conocer de forma obligatoria y con carácter previo a la vía judicial de los casos de desacuerdo existentes entre las partes afectadas por la subrogación prevista en el artículo 30.

Para este supuesto el procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la Comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla. En dicho escrito expondrá los motivos en los que fundamente su pretensión y los documentos que apoyen la misma. Asimismo, identificarán claramente a todas las partes afectadas por la subrogación, indicando el domicilio o datos de localización que le consten.

La Comisión citará a todas las partes afectadas por la subrogación, y después de oírlos, y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, resolverá acerca de la cuestión suscitada, emitiendo el correspondiente informe que será remitido a las partes para su conocimiento.

C. Conocer los acuerdos y resolver las discrepancias que se le sometan sobre la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 11.

D. La mediación y el arbitraje como solución para cualquier conflicto colectivo o individual siempre que las partes afectadas acuerden la utilización de tal vía para lo cual designarán, siempre de mutuo acuerdo, las personas mediadoras que podrán intervenir en cada caso.

E. Dilucidar las discrepancias que pudieran surgir de la aplicación del Art. 32 que sobre formación profesional se contempla en el presente convenio colectivo.

F. Capacidad de aprobación y firma de las tablas salariales del presente convenio colectivo.

G. Dilucidar las situaciones de competencia desleal en aras de salvaguardar las condiciones sociales y económicas del presente convenio

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede de UGT, sita en la calle Arquitecto Mora nº 7, C.P. 46010 de Valencia. Los escritos de convocatoria de la Comisión Paritaria serán dirigidos a este domicilio. Cuando se presenten directamente, se expedirá recibo, o se sellará una copia del escrito, a efectos de constancia de la fecha de recepción del escrito. Copia del escrito será remitida al sindicato y asociaciones firmantes del convenio que componen la Comisión, salvo que la convocante sea una de estas organizaciones, en cuyo caso no se le remitirá la copia. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que tengan entrada en su domicilio el escrito de convocatoria. Se exceptúa el caso que la Comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte convocante tendrá expedida la vía judicial, o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, siempre, por la mayoría de sus integrantes. Los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes del convenio podrán acudir asistidos de asesores o asesoras hasta un máximo de dos. Igualmente, cualquier otro convocante de la comisión o citado por ella para comparecer ante la misma podrá acudir con sus asesores o asesoras.

Las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la comisión, la cantidad de 200 €. Las empresas asociadas a APELVA y ASPEL abonarán la cantidad de 100 € en concepto de alquiler del local de reunión, salvo que sus respectivas asociaciones empresariales se hagan cargo de dicho alquiler. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 100 € a los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

Cuando la Comisión sea convocada por uno de los sindicatos, o por una de las asociaciones empresariales firmantes del convenio, deberá proponer en el escrito de convocatoria el lugar y hora de reunión de la Comisión, siendo de su cuenta los gastos de ocupación del local propuesto.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32º. Principios generales

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes 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 las trabajadoras y trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a las trabajadoras y 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 y trabajadoras 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 del 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 las personas trabajadoras 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 o trabajadora, 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.

Artículo 33º. Tiempo de formación

Las personas trabajadoras vendrán obligadas 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.

Artículo 34º. 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 análogas 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.

Artículo 35º. Comisión Paritaria Sectorial de formación

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, constituida al amparo de los Acuerdos Sectoriales de Formación, se considera subsistente hasta su finalización teniendo establecido su Reglamento en base al mismo, así como cuando se haga efectivo, la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que se realizará en los términos que fijen los firmantes del presente Convenio Sectorial.

Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de las trabajadoras y trabajadores afectados.

Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de los trabajadores y trabajadoras a al acceso a la formación.

Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del RD 694/2017, de 3 de Julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Artículo 36º. 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 RD 694/2017, de 3 de Julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. 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 RD 694/2017, de 3 de Julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

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.

CONTRATACIÓN

Artículo 37º. Contratación

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

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

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

Artículo 38º. Contrato indefinido

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

Artículo 39º. 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 y trabajadoras eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadoras y trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

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 según la modalidad contractual prevista en el artículo 39

Artículo 40º. Contrato de obra o servicio determinado

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador/trabajadora 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, las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijas de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

Artículo 41º. Contrato de trabajo interino

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadoras y trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto

de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido/sustituida y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador o trabajadora continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

Artículo 42º. 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 las trabajadora y 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/trabajadora deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

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

Las trabajadoras y 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 trabajadoras o trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando la trabajadora o 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.

Artículo 43 Contratación parcial

Cuando por necesidades del servicio, la empresa se viera en la obligación de contratar personal, las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo parcial integrantes de la plantilla, tendrán preferencia para ampliar su jornada, hasta la jornada completa.

De producirse una ampliación de jornada prevista en el párrafo anterior, la trabajadora o trabajador contratado a tiempo parcial con mayor antigüedad tendrá preferencia a completar su jornada, frente a otra persona trabajadora con jornada a tiempo parcial perteneciente a la plantilla del centro de trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 44º- Período de prueba

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso. Solo se entenderá que la trabajadora o trabajador está sujeto a periodo 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 Personal Técnico Titulado 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 las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador o trabajadora ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, la persona trabajadora 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 o trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 45º.

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.

Artículo 46º.

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 toda trabajadora o 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/trabajadora 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 empresariado 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/trabajadora.

Artículo 47.-

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 y trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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.

Artículo 48º.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- GRUPO I: Personal Directivo y Personal Técnico Titulado en grado superior y medio.
- GRUPO II: Personal Administrativo.
- GRUPO III: Mandos Intermedios.

- GRUPO IV: Personal Operario.

Artículo 49º. 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 personas colaboradoras 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: Dirección, Dirección Comercial, Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Compras, Jefatura de Servicios, Titulados/as de Grado Superior y Titulados/as de Grado Medio.

Artículo 50º. 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 otras personas trabajadoras. 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: Jefatura Administrativa de primera, Jefatura Administrativa de Segunda, Cajero/a, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 51º. 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 las trabajadoras y trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras.

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/a General, Supervisor o Encargado/a de Zona, Supervisor/a o Encargado/a de Sector, Encargado/a de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 52º. 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/a Especializado/a Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Artículo 53º. 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, quienes 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 doctorado o licenciatura y quienes prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 54º. 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/as de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo a las personas subordinadas, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe/a 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/a, 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.

Artículo 55º. 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/as 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 las productoras/es.
- 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 hubiere, 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/trabajadoras, 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/as.
- 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/as e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.

Las y 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.

Artículo 56º. 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, quienes

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 cristaleras, 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, quienes estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de esta persona y bajo su responsabilidad, quienes se encarguen 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 cristaleras, 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/as de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVEL II

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

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

NIVEL III

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Artículo 57º.

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 persona trabajadora tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 37.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Artículo 58º.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del Grupo IV, que se desarrollan en el art. 37. 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/trabajadora 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/trabajadora 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.

Las personas trabajadoras 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 59º. Adaptación horaria.

Por necesidades del cliente (caso sector bancario), la empresa y el trabajador/trabajadora se pondrán de acuerdo para ajustarse a las nuevas condiciones. En caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Paritaria.

Artículo 60º. Vinculación a la totalidad.

El convenio es un texto completo y homogéneo, y en el caso de que la autoridad laboral rechazará algún artículo o parte de él, se reunirá la comisión negociadora para introducir las modificaciones oportunas y mantener el espíritu original del convenio.

Artículo 61º. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de Trabajo, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las trabajadoras y trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores y trabajadoras en aplicación del presente Convenio.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a las empresas de mantenimiento y gestión integral, centros especiales de empleo y también las empresas denominadas de multiservicios o servicios auxiliares)

Artículo 62º. Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección el medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y personas trabajadoras adscritas al presente Convenio. Para ello se plantean como objetivo el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y el medio ambiente en el trabajo en el sector de la limpieza.

Así mismo se acuerda la necesidad de establecer un cauce para la resolución de los conflictos que en materia de salud laboral y medio ambiente puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación. Para lograr estos objetivos se acuerda crear una comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo con las siguientes funciones:

A.-En materia de prevención de riesgos laborales:

1.-Estudio conjunto de un Plan Agrupado para la evaluación de riesgos, en el sector, que sirva de base para la elaboración por las empresas de modelos de Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En el desarrollo de dicho Plan se fijarán unos plazos para su puesta en marcha, consensuados con las y los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención, y en todo momento tratarán de integrarse dentro de las tareas o funciones de cada puesto de trabajo. Esta participación se extenderá también al control del Plan de Prevención, analizando regularmente el cumplimiento de los objetivos marcados en dicho Plan, determinándose las acciones correctoras necesarias.

En los Planes se delimitará especialmente:

Las medidas de coordinación de actividades empresariales, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos.

Seguimiento de la aplicación el sector de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las condiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre vigilancia de la salud.

Propuesta de cuantas medidas sean necesarias para asegurar el cumplimiento por fabricantes, suministradoras e importadoras de maquinaria, equipos, productos útiles de trabajo, así como de productos y sustancias químicas y también por los fabricantes, importadoras y suministradoras de elementos para la protección de los trabajadores y trabajadoras, de todas las obligaciones que impone el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como para facilitar la adaptación de las informaciones sobre los anteriores aspectos a términos que resulten comprensibles para las personas trabajadoras.

1. Elaborar un manual de buenas prácticas en materias de seguridad, salud y medio ambiente.

2. Determinar los protocolos específicos de vigilancia de la salud a aplicar a los trabajadores y trabajadoras en función de los distintos riesgos del sector de limpieza.

3. Asesorar cuestiones de su competencia que decidan plantearles los Comités de Seguridad y Salud de las empresas o las propias empresas.

B.-En materia de medio ambiente:

1.-Estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y productos utilizados en el sector y elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con el entorno y los recursos naturales.

2.-Desarrollo de actuaciones sectoriales que difundan el compromiso de las partes en la protección del medio ambiente.

La Comisión de prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 2 integrantes designados/as por APELVA y otros 2 por ASPEL y 2 por cada organización sindical firmantes del presente Convenio.

En el plazo de tres meses desde la publicación en el B.O.P. se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el presente artículo para desarrollar su contenido y normas de funcionamiento.

PARTICIPACION Y REPRESENTACION:

Delegado/a de Medio Ambiente. El Delegado de Medio Ambiente es el representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Sus competencias, que serán como mínimo:

a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental; b) Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía; c) Difundir entre los trabajadores y trabajadoras información en materia de medio ambiente; d) Ser consultados/as por la dirección de la empresa; En el ejercicio de sus competencias los Delegados/as de Medio Ambiente estarán facultados para:

b) Acompañar a los técnicos/as en las visitas que realicen a las instalaciones; b) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente; c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental de la entidad; d) Recabar de la dirección de la organización la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.

Artículo 63°. Condición personal más beneficiosa.

Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuvieran reconocidas a título individual condiciones económicas y sociales más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, mantendrán las mismas como derechos individuales y particulares.

Artículo 64°. Cláusula sobre reordenación del sector.

Con el fin de regular la competencia y vigilar el cumplimiento de las condiciones establecidas en este convenio, se acuerda que las partes del presente convenio comunicarán a la Comisión Paritaria todos aquellos acuerdos de empresa y/o centro de trabajo en los que participen y que regulen condiciones laborales distintas a las establecidas en el presente convenio.

Artículo 65°. Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500) y la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. BOE-A-2007-6115) y las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollados en dicho ámbito, y que sean ofensivos para el trabajador/a objeto de la misma.

Artículo 66°. Personas trabajadoras con discapacidad

Con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador o trabajadora ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

Las empresas procurarán contratar las personas trabajadoras con discapacidad necesarias para alcanzar y/o mantener en sus plantillas el porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad contemplados en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social («BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. BOE-A-2013-12632)

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 67°.

Las partes 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 a igualdad de mérito y capacidad.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado, a igualdad de mérito y capacidad, 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, a igualdad de condiciones, mérito y capacidad, 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 o paternidad no perjudiquen a las trabajadoras o trabajadores 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 de género 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 la LO 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. BOE-A-2007-6115) 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. Y la prevención de la violencia de género.

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.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 68°. 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/las compañeros/as 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 y trabajadoras 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.

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 causará un perjuicio de consideración a la

empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a las y 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 y trabajadoras 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.

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 y/o discriminatorio.

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 y trabajadoras 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 tec-

nológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

Artículo 69º. 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, por razón de sexo y/o discriminatorio cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 70º. Procedimiento sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a las y 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 o trabajadora 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 y trabajadoras 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 a un centro de trabajo que diste más de 30 kms del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 71º. Prescripción

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

En lo no dispuesto en este Convenio, se mantienen los acuerdos de fecha 8 de febrero de 1983 y el oficio de 9 de febrero de 1983 del Instituto Nacional de la Salud.

DISPOSICIÓN FINAL. - Violencia de género.

Será de aplicación a las trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, las modificaciones RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Publicado en: «BOE» núm. 313, de 29/12/2004. Entrada en vigor: 28/01/2005) y en concreto las siguientes:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 8 en el artículo 37 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

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

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

Dos. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 40 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

“4. ... víctimas de violencia de género...que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva”.

Tres. El apartado 8 en el artículo 37 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

“n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 10 en el artículo 48 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

“10. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

Cinco. La letra m) en el artículo 49, apartado 1 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

“ 1. El contrato de trabajo se extinguirá: ... m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Seis. El párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores:

“5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: ...

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley...”

ANEXO I.- Condiciones laborales específicas para los trabajadores y trabajadoras del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes de la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana y en los centros sanitarios indicados en el artículo 1º del convenio colectivo.

Artículo 1º. ÁMBITO DE APLICACION.

El contenido del presente anexo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios de limpieza en centros sanitarios dependientes de la Conselleria de Sanitat y en los centros sanitarios indicados en el Artículo 1º del convenio colectivo, en la forma y condiciones prevista en el mismo.

Artículo 2º. NOCHES ALTERNAS.

Se establece el sistema de noches alternas, correspondiéndose con lo contemplado en el punto 5º del acuerdo sanitario de fecha 30 de abril de 1990.

Artículo 3º. PERMISOS Y LIBRANZAS.

1. El personal de todos los Centros Sanitarios disfrutará de cuatro días anuales de permiso retribuido, de libre disposición, a fijar de común acuerdo con la Dirección de la empresa, en función de las necesidades del Servicio.

2. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de seis días de libranza anuales, además de los cuatro días de permiso que figuran en el párrafo anterior.

Solamente estos seis días de libranza se disfrutarán siempre que, sin considerarlos como tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo anual de la jornada laboral, la jornada de trabajo efectivo realizada por el personal contratado a jornada completa no resulte inferior, en cómputo anual, a 1.589 horas anuales, o a la jornada laboral anual que en cada momento tenga establecida la Pinche de la Conselleria de Sanitat (Grupo E).

Las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo parcial, con prestación de servicios todos los días laborables, disfrutarán del mismo número de días de libranza que los trabajadores contratados a jornada completa.

Las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo parcial, sin prestación de servicios todos los días laborables, disfrutarán de un número de días de libranza proporcional al número de horas trabajadas.

3. En el año 2003 se incrementó un día más de licencias retribuidas.

4. En el año 2004 se incrementaron dos días más las licencias retribuidas, disfrutándose en total trece días.

5. Los permisos y libranzas pactados en el presente artículo sustituyen al párrafo final del artículo 14.1º, del Convenio Colectivo.

La situación de Incapacidad Temporal no penalizará y se considerará como jornada efectiva a los efectos de computar para alcanzar la jornada de (1.589 horas) que sirve de referencia para el disfrute de los días de permisos y libranzas contemplados en este artículo.

Artículo 4º. LAVADO DE UNIFORMES.

Las empresas se comprometen a asumir el lavado de uniformes con la periodicidad que determine el Servicio de Higiene o la Dirección del Centro, correspondiéndose con lo contemplado en el punto 8º del acuerdo de fecha 30 de abril de 1990.

Artículo 5º. VACUNACIONES.

Todos los trabajadores de los Centros Sanitarios serán vacunados, con carácter voluntario, a cargo de la Conselleria de Sanitat, de la misma forma que lo sea el resto del personal del Centro, correspondiéndose con lo contemplado en el punto 9º del acuerdo de fecha 30 de abril de 1990.

Artículo 6º. PLUS FESTIVO.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente anexo recibirán un Plus de Domingos y Festivos. Dicho Plus se corresponde con el pactado y contemplado en el acuerdo de 30 de abril de 1990 en su apartado 1º, y viene a sustituir a aquel que con idéntica denominación se contempla en el art. 16º del presente Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza, según lo contemplado en el punto 4º del Acuerdo de fecha 16 de abril de 1993.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente anexo percibirán el Plus Festivo en la misma cuantía que tenga establecida la Pinche de la Conselleria de Sanitat (Grupo E).

3. A partir del 1 de octubre de 2008, los trabajadores que presten servicio los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, en jornada diurna y nocturna percibirán dicho plus al doble de lo establecido para los demás festivos.

4. A partir del 1 de enero del 2007 se considerarán festivos, sólo a efectos de retribución, los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre, sólo para centros hospitalarios.

5. Será de aplicación la sentencia dictada por el tribunal Superior de justicia de Valencia en recurso de suplicación nº 711/2011 por el que se resuelve el derecho de los trabajadores y trabajadoras a que en la retribución de sus vacaciones se les incluya el promedio del plus de festivos percibido en los tres últimos meses anteriores a su disfrute.

Artículo 7º. ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Anexo, percibirán el Plus de Antigüedad de la siguiente forma:

1) Trabajadores y trabajadoras que durante el año 1997 percibieron sus retribuciones según el acuerdo de 7 de marzo de 1996:

Trienios vencidos hasta el 31 de enero de 1995, según las tablas salariales del Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Trienios vencidos a partir del 1 de febrero de 1995, serán al mismo importe y condiciones que en cada momento tenga el/la Pinche de la Conselleria de Sanitat (Grupo E).

2) Resto de trabajadores y trabajadoras:

Trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 1997, según las tablas del Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Trienios vencidos a partir del 1 de enero de 1998, serán al mismo importe y condiciones que en cada momento tenga el/la Pinche de la Conselleria de Sanitat (Grupo E).

3) Los trienios vencidos a partir de la aplicación del presente anexo a los trabajadores de los centros indicados en el artículo 1º, párrafo tercero, del Convenio, serán al mismo importe y condiciones que en cada momento tenga el/la pinche de la Conselleria de Sanitat.

Artículo 8º. INCAPACIDAD TEMPORAL.

A los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Anexo les será de aplicación lo establecido en el artículo 23º del presente Convenio.

Artículo 9º. RETRIBUCIONES.

La tabla salarial de los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 serán las que figuren en las tablas salariales Anexas.

Las pagas extraordinarias contendrán exclusivamente los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad y plus sanidad.

Los trabajadores y trabajadoras que en el año 2000 viniesen percibiendo otros conceptos en las pagas extraordinarias, los continuarán percibiendo.

Artículo 10º. TOPES RETRIBUTIVOS.

A partir del 1 de enero del año 2000 ya no serán de aplicación los topes retributivos contemplados en el artículo 6º del Acuerdo de fecha 16 de abril de 1993, que dice textualmente: "Las condiciones económicas aquí pactadas experimentarán los aumentos y revisiones salariales del convenio Provincial de Edificios y Locales, teniendo como tope en todo momento la totalidad de las retribuciones que por todos los conceptos económicos perciban las pinches del S.V.S."

Artículo 11º. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El contenido del presente anexo se entiende como un texto único, completo y homogéneo, y no como un conjunto de normas individuales de derechos y obligaciones, por lo que la aceptación de cualquiera de sus partes implicará la aceptación de su totalidad.

Lo pactado en el presente anexo prevalecerá sobre lo establecido en el texto del Convenio, excluyendo la aplicación de este último en caso de concurrencia.

TABLAS SALARIALES AÑO 2015, 2016 Y 2017 (SIN ACTUALIZACIÓN)

CATEGORIA	SB. PLUSES	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	13T	14T	15T	
PERSONAL ADMINISTRATIVO																	
Oficial de Primera	984,27	1047,24	22,60	45,20	67,80	90,40	113,00	135,60	158,20	180,80	203,40	226,00	248,60	271,20	293,80	316,40	339,00
Oficial de segunda	902,32	965,29	20,60	41,20	61,80	82,40	103,00	123,60	144,20	164,80	185,40	206,00	226,60	247,20	267,80	288,40	309,00
Auxiliar	834,66	897,62	19,14	38,28	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
Telefonista	715,76	778,74	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Cobrador	715,76	778,74	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
MANDOS INTERMEDIOS																	
Encargado/a General	1073,79	1136,76	24,61	49,22	73,83	98,44	123,05	147,66	172,27	196,88	221,49	246,10	270,71	295,32	319,93	344,54	369,15
Supervisor/a de Zona	1028,49	1091,46	23,52	47,04	70,56	94,08	117,60	141,12	164,64	188,16	211,68	235,20	258,72	282,24	305,76	329,28	352,80
Supervisor/a de Sector	964,60	1027,56	22,06	44,12	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90
Responsable de Equipo	813,90	876,88	18,60	37,20	55,80	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00
PERSONAL LIMPIADOR																	
Conductor/limpiador/a	915,25	978,24	20,96	41,92	62,88	83,84	104,80	125,76	146,72	167,68	188,64	209,60	230,56	251,52	272,48	293,44	314,40
Especialista	879,68	942,67	20,24	40,48	60,72	80,96	101,20	121,44	141,68	161,92	182,16	202,40	222,64	242,88	263,12	283,36	303,60
Peón Especialista	792,06	855,03	18,23	36,46	54,69	72,92	91,15	109,38	127,61	145,84	164,07	182,30	200,53	218,76	236,99	255,22	273,45
Peón o Limpiador/a	792,06	855,03	17,87	35,74	53,61	71,48	89,35	107,22	125,09	142,96	160,83	178,70	196,57	214,44	232,31	250,18	268,05
PERSONAL SUBALTERNO																	
Listero	850,29	913,26	19,50	39,00	58,50	78,00	97,50	117,00	136,50	156,00	175,50	195,00	214,50	234,00	253,50	273,00	292,50
Almacenerista	741,64	804,61	16,95	33,90	50,85	67,80	84,75	101,70	118,65	135,60	152,55	169,50	186,45	203,40	220,35	237,30	254,25
Vigilante	715,76	778,74	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Ordenanza	715,76	778,74	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15

La columna salario base (pluses) servirá para el cálculo de los pluses que se calculan proporcionalmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, y en su caso la antigüedad)

Los trabajadores con categoría de Limpiador/a percibirán trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 2002 con arreglo al importe establecido en la tabla salarial para dicha categoría. Los vencidos a partir del 1 de enero de 2003, se abonarán con arreglo al importe establecido para la categoría de Peón Especialista, sumándose, en su caso, el importe de unos con el de otros, según el valor del trienio para cada categoría, a la fecha de su vencimiento. Todas las cantidades contenidas en la tabla, vienen expresadas en euros.

PARA CENTROS HOSPITALARIOS

PLUS SANIDAD	170,79
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	45
TRIENIO VALOR PINCHE	13,62

PARA RESTO CENTROS SANITARIOS

PLUS SANIDAD	81,10
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	45
TRIENIO VALOR PINCHE	13,47

* El Plus Transporte queda eliminado desde el 1/01/2015, no obstante, las empresas no detraerán a aquellos importes a bonados por dicho concepto hasta la fecha de publicación del presente texto, la supresión de dicho artículo viene motivado por cuanto que la naturaleza de dicho concepto no tiene carácter compensatorio sino voluntario (ACTA DEL TAL. de fecha 23/11/2017- Exp. PMV- 270/2017)

Los días 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de lo establecido del plus de domingos y festivos.

TABLAS SALARIALES AÑO 2018 P. TRANSPORTE+1,25%

CATEGORIA	SB 2018	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	13T	14T	15T	
PERSONAL ADMINISTRATIVO																	
Oficial de Primera	1035,68	1100,14	22,60	45,20	67,80	90,40	113,00	135,60	158,20	180,80	203,40	226,00	248,60	271,20	293,80	316,40	339,00
Oficial de segunda	951,79	1016,25	20,60	41,20	61,80	82,40	103,00	123,60	144,20	164,80	185,40	206,00	226,60	247,20	267,80	288,40	309,00
Auxiliar	882,53	946,98	19,14	38,28	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
Telefonista	760,82	825,29	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Cobrador	760,82	825,29	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
MANDOS INTERMEDIOS																	
Encargado/a General	1127,31	1191,77	24,61	49,22	73,83	98,44	123,05	147,66	172,27	196,88	221,49	246,10	270,71	295,32	319,93	344,54	369,15
Supervisor/a de Zona	1080,94	1145,40	23,52	47,04	70,56	94,08	117,60	141,12	164,64	188,16	211,68	235,20	258,72	282,24	305,76	329,28	352,80
Supervisor/a de Sector	1015,54	1079,99	22,06	44,12	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90
Responsable de Equipo	861,28	925,74	18,60	37,20	55,80	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00
PERSONAL LIMPIADOR																	
Conductor/limpiador/a	965,03	1029,51	20,96	41,92	62,88	83,84	104,80	125,76	146,72	167,68	188,64	209,60	230,56	251,52	272,48	293,44	314,40
Especialista	928,62	993,09	20,24	40,48	60,72	80,96	101,20	121,44	141,68	161,92	182,16	202,40	222,64	242,88	263,12	283,36	303,60
Peón Especialista	838,92	903,39	18,23	36,46	54,69	72,92	91,15	109,38	127,61	145,84	164,07	182,30	200,53	218,76	236,99	255,22	273,45
Peón o Limpiador/a	838,92	903,39	17,87	35,74	53,61	71,48	89,35	107,22	125,09	142,96	160,83	178,70	196,57	214,44	232,31	250,18	268,05
PERSONAL SUBALTERNO																	
Listero	898,53	962,99	19,50	39,00	58,50	78,00	97,50	117,00	136,50	156,00	175,50	195,00	214,50	234,00	253,50	273,00	292,50
Almacenista	787,31	851,77	16,95	33,90	50,85	67,80	84,75	101,70	118,65	135,60	152,55	169,50	186,45	203,40	220,35	237,30	254,25
Vigilante	760,82	825,29	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Ordenanza	760,82	825,29	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15

La columna salario base (pluses) servirá para el cálculo de los pluses que se calculan proporcionalmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, y en su caso la antigüedad)

Los trabajadores con categoría de Limpiador/a percibirán trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 2002 con arreglo al importe establecido en la tabla salarial para dicha categoría. Los vencidos a partir del 1 de enero de 2003, se abonarán con arreglo al importe establecido para la categoría de Peón Especialista, sumandose, en su caso, el importe de unos con el de otros, según el valor del trienio para cada categoría, a la fecha de su vencimiento. Todas las cantidades contenidas en la tabla, vienen expresadas en euros.

PARA CENTROS HOSPITALARIOS	
PLUS SANIDAD	174,83
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	46,07
TRIENIO VALOR PINCHE	13,94
PARA RESTO CENTROS SANITARIOS	
PLUS SANIDAD	83,02
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	46,07
TRIENIO VALOR PINCHE	13,79

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	14,54 €	Festivo completo
	7,26 €	Festivo si no supera 50 %

Los días 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de lo establecido del plus de domingos y festivos.

TABLAS SALARIALES AÑO 2019 1,15%

CATEGORIA	SB 2019	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	13T	14T	15T	
PERSONAL ADMINISTRATIVO																	
Oficial de Primera	1047,59	1112,79	22,60	45,20	67,80	90,40	113,00	135,60	158,20	180,80	203,40	226,00	248,60	271,20	293,80	316,40	339,00
Oficial de segunda	962,74	1027,93	20,60	41,20	61,80	82,40	103,00	123,60	144,20	164,80	185,40	206,00	226,60	247,20	267,80	288,40	309,00
Auxiliar	892,68	957,87	19,14	38,28	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
Telefonista	769,57	834,78	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Cobrador	769,57	834,78	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
MANDOS INTERMEDIOS																	
Encargado/a General	1140,28	1205,48	24,61	49,22	73,83	98,44	123,05	147,66	172,27	196,88	221,49	246,10	270,71	295,32	319,93	344,54	369,15
Supervisor/a de Zona	1093,37	1158,57	23,52	47,04	70,56	94,08	117,60	141,12	164,64	188,16	211,68	235,20	258,72	282,24	305,76	329,28	352,80
Supervisor/a de Sector	1027,22	1092,41	22,06	44,12	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90
Responsable de Equipo	874,19	936,39	18,60	37,20	55,80	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00
PERSONAL LIMPIADOR																	
Conductor/ limpiador/a	976,13	1041,35	20,96	41,92	62,88	83,84	104,80	125,76	146,72	167,68	188,64	209,60	230,56	251,52	272,48	293,44	314,40
Especialista	939,30	1004,51	20,24	40,48	60,72	80,96	101,20	121,44	141,68	161,92	182,16	202,40	222,64	242,88	263,12	283,36	303,60
Peón Especialista	848,57	913,78	18,23	36,46	54,69	72,92	91,15	109,38	127,61	145,84	164,07	182,30	200,53	218,76	236,99	255,22	273,45
Peón o Limpiador/a	848,57	913,77	17,87	35,74	53,61	71,48	89,35	107,22	125,09	142,96	160,83	178,70	196,57	214,44	232,31	250,18	268,05
PERSONAL SUBALTERNO																	
Listero	908,86	974,06	19,50	39,00	58,50	78,00	97,50	117,00	136,50	156,00	175,50	195,00	214,50	234,00	253,50	273,00	292,50
Almacenista	796,36	861,57	16,95	33,90	50,85	67,80	84,75	101,70	118,65	135,60	152,55	169,50	186,45	203,40	220,35	237,30	254,25
Vigilante	769,57	834,78	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Ordenanza	769,57	834,78	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15

La columna salario base (pluses) servirá para el cálculo de los pluses que se calculan proporcionalmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, y en su caso la antigüedad). Los trabajadores con categoría de Limpiador/a percibirán trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 2002 con arreglo al importe establecido en la tabla salarial para dicha categoría. Los vencidos a partir del 1 de enero de 2003, se abonarán con arreglo al importe establecido para la categoría de Peón Especialista, sumándose, en su caso, el importe de unos con el de otros, según el valor del trienio para cada categoría, a la fecha de su vencimiento. Todas las cantidades contenidas en la tabla, vienen expresadas en euros.

PARA CENTROS HOSPITALARIOS

PLUS SANIDAD	176,84
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	46,60
TRIENIO VALOR PINCHE	14,10

PARA RESTO CENTROS SANITARIOS

PLUS SANIDAD	83,97
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	46,60
TRIENIO VALOR PINCHE	13,95

Los días 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de lo establecido del plus de domingos y festivos.

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	14,70 € festivo completo
	7,35 € festivo si no supera 50 %

TABLAS SALARIALES AÑO 2020 1,6% (PLUS SANITARIO INCREMENTADO 1,9% sobre la categoría de LIMPIADOR/A)

CATEGORIA	SB. PLUSES	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	13T	14T	15T
PERSONAL ADMINISTRATIVO																
Oficial de Primera	1064,35	22,60	45,20	67,80	90,40	113,00	135,60	158,20	180,80	203,40	226,00	248,60	271,20	293,80	316,40	339,00
Oficial de segunda	978,14	20,60	41,20	61,80	82,40	103,00	123,60	144,20	164,80	185,40	206,00	226,60	247,20	267,80	288,40	309,00
Auxiliar	906,96	19,14	38,28	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
Telefonista	781,89	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Cobrador	781,89	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
MANDOS INTERMEDIOS																
Encargado/a General	1158,52	24,61	49,22	73,83	98,44	123,05	147,66	172,27	196,88	221,49	246,10	270,71	295,32	319,93	344,54	369,15
Supervisor/a de Zona	1110,86	23,52	47,04	70,56	94,08	117,60	141,12	164,64	188,16	211,68	235,20	258,72	282,24	305,76	329,28	352,80
Supervisor/a de Sector	1043,65	22,06	44,12	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90
Responsable de Equipo	885,13	18,60	37,20	55,80	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00
PERSONAL LIMPIADOR																
Conductor/ limpiador/a	991,75	20,96	41,92	62,88	83,84	104,80	125,76	146,72	167,68	188,64	209,60	230,56	251,52	272,48	293,44	314,40
Especialista	954,32	20,24	40,48	60,72	80,96	101,20	121,44	141,68	161,92	182,16	202,40	222,64	242,88	263,12	283,36	303,60
Peón Especialista	862,15	18,23	36,46	54,69	72,92	91,15	109,38	127,61	145,84	164,07	182,30	200,53	218,76	236,99	255,22	273,45
Peón o Limpiador/a	862,15	17,87	35,74	53,61	71,48	89,35	107,22	125,09	142,96	160,83	178,70	196,57	214,44	232,31	250,18	268,05
PERSONAL SUBALTERNO																
Listero	923,41	19,50	39,00	58,50	78,00	97,50	117,00	136,50	156,00	175,50	195,00	214,50	234,00	253,50	273,00	292,50
Almacenista	809,11	16,95	33,90	50,85	67,80	84,75	101,7	118,65	135,60	152,55	169,50	186,45	203,40	220,35	237,30	254,25
Vigilante	781,89	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Ordenanza	781,89	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15

La columna salario base (pluses) servirá para el cálculo de los pluses que se calculan proporcionalmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, y en su caso la antigüedad). Los trabajadores con categoría de Limpiador/a percibirán trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 2002 con arreglo al importe establecido en la tabla salarial para dicha categoría. Los vencidos a partir del 1 de enero de 2003, se abonarán con arreglo al importe establecido para la categoría de Peón Especialista, sumandose, en su caso, el importe de unos con el de otros, según el valor del trienio para cada categoría, a la fecha de su vencimiento. Todas las cantidades contenidas en la tabla, vienen expresadas en euros.

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	14,94 € festivo completo
	7,46 € festivo si no supera 50 %

PARA CENTROS HOSPITALARIOS		PARA RESTO CENTROS SANITARIOS	
PLUS SANIDAD	200,72	PLUS SANIDAD	104,58
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	47,34	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	47,34
TRIENIO VALOR PINCHE	14,33	TRIENIO VALOR PINCHE	14,17

1,90% Diferencia
946,03 17,64

Los días 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de lo establecido del plus de domingos y festivos.