

NÚMERO 2.159

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (INSTITUCIONES NO SANITARIAS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (INSTITUCIONES NO SANITARIAS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA, (con código de convenio nº 18000255011987), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 6 de mayo de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 12 de mayo de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (CENTROS NO HOSPITALARIOS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA**Artículo 1. Partes signatarias**

De una parte, la Asociación Granadina de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales (AGREL) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) cuya representatividad y legitimación dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de la Provincia de Granada es reconocida suficiente y bastante por la parte social.

De otra parte, el Sindicato Provincial del Hábitat de Comisiones Obreras y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores cuya representatividad y legitimación es reconocida igualmente dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de la provincia de Granada, reconocida por la parte Empresarial.

Ambas partes y de conformidad con los artículos 87, 88 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995 de

24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y reconociéndose ambas partes con la Legitimación y representatividad necesarias para otorgar el presente convenio.

Dada la representatividad de las Organizaciones firmantes, que se reconocen recíprocamente legitimidad para concertar el presente Convenio ya tenor de lo dispuesto en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio quedará abierto a la adhesión de otras Asociaciones, sindicatos y empresas, mencionando expresamente que para su negociación se convocaron a todas de las que se tenía constancia y que podían ser afectadas por la firma del mismo.

Artículo 2. Concurrencia de convenios

El presente Convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios o pactos de ámbito distinto.

Artículo 3. Ámbito funcional

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas de la actividad de limpieza de Edificios y Locales que presten sus servicios en Centros distintos a los hospitalarios, que se relacionan: Ciudad Sanitaria Virgen de las Nieves, Hospital Clínico de San Cecilio de Granada, Hospital Santa Ana de Motril, Hospital San Juan de Dios de Granada, Hospital Comarcal de la Localidad de Baza, y Hospital Virgen de las Nieves (antiguo Hospital Psiquiátrico de Granada).

El resto de centros, pertenecientes totalmente al SAS, que en la actualidad estén incluidos en este Convenio de Centros no Sanitarios con sujeción a su régimen salarial y contenido normativo, dejarán de regirse por este Convenio a partir del día 1 de enero de 1998, ya que las partes firmantes estiman suficiente el tiempo para adecuar las contrataciones de dichos centros al Convenio de Instituciones Sanitarias.

Quedan incluidos dentro del ámbito de este convenio los centros especiales de Empleo.

Artículo 4. Ámbito personal

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas dedicadas a la limpieza de Edificios y Locales, que no presten sus servicios en los Centros Hospitalarios que se dicen en el artículo anterior.

Artículo 5. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación señalados anteriormente y realicen su actividad en Granada y Provincia, aun cuando estas/os tengan su domicilio social fuera de esta.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia

Ambas partes establecen que la vigencia del presente Convenio será de tres años. Desde el día 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2023.

La denuncia de este Convenio se hará con una antelación mínima de un mes, por escrito y ante la Delegación de Trabajo.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado a su vencimiento, si no hubiese sido denunciado. Y mantendrá todo su contenido mientras no se negocie uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 7. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas a la semana. La distribución de la jornada semanal se ajustará por las empresas y trabajadores a partir de la firma de este convenio con el acuerdo de que en aquellas empresas o centro donde lo permita la organización, se realice la jornada semanal distribuida de lunes a viernes o el que cada dos semanas se descansa un sábado y domingo. En los casos en los que el descanso semanal se dé dentro de la semana serán dos días consecutivos. Todo ello siempre que no suponga quebranto económico para la empresa.

El tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse del centro de trabajo en el que inician su jornada a otro u otros centros y dentro del casco urbano, será considerado, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo y por tanto retribuido como legalmente corresponda.

El tiempo de descanso para bocadillo, en jornada continuada será el que legalmente corresponda y en cualquier caso como normalmente venga siendo usual en cada empresa o centro de trabajo, considerándose este, tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones como mínimo, ininterrumpidamente o la parte proporcional que le corresponda dentro del año.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre empresas y trabajadores.

Las vacaciones, en cuanto a sus turnos, serán de carácter rotatorio entre el personal y en los meses antes señalados.

El calendario de vacaciones y de sustituciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre empresarios y comités de empresa o delegados de personal.

La fecha de inicio de vacaciones no coincidirá en domingos, festivos o días no laborables ni en la víspera de estos salvo que se opte por la elaboración del calendario de vacaciones por meses completos.

Artículo 9. Fiestas

Se estará al Calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pueda disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en día festivo, o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento como mínimo.

Artículo 10. Salario base

Será la retribución que en jornada laboral de trabajo y para cada categoría profesional, figura en las tablas adjuntas. El pago de las retribuciones se efectuará antes del día 5 del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 11. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá un complemento de antigüedad consistente en un 4% de su salario base por cada trienio de antigüedad sin distinción de categorías. El tope máximo a alcanzar por incremento de antigüedad será desde el día 1-7-95 del 16%, sin perjuicio de que los trabajadores que ya tengan consolidado un porcentaje superior se les respeten. Los trabajadores que estén generando un trienio, en cuantía superior al 16% devengarán el mencionado tramo a cuyo final no se devengará más antigüedad.

Artículo 12. Complementos para los supuestos de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal de cualquier índole los trabajadores percibirán el cien por cien de todas sus retribuciones, complementos y pluses, etc., que perciban normalmente.

Para tener derecho a percibir el complemento de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador deberá presentar dentro de los cinco primeros días de baja, el parte correspondiente debidamente cumplimentado.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación.

Estos requisitos no serán necesarios para el caso de que la baja sea por accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y en los casos que se requiera hospitalización.

Artículo 13. Garantía de las condiciones laborales

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores, antes de diez días, contando desde el primer día de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por la entidad gestora correspondiente.

Si el trabajador causara baja en la empresa sea cual sea la causa, ésta quedará obligada a entregar junto con una copia del parte de baja, debidamente diligenciado por la entidad gestora, un certificado de Empresa, en el modelo oficial en que se hagan constar las bases de los doce meses anteriores a ésta, antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 14. Permisos y licencias

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución fijada en la tabla salarial adjunta, los siguientes días de permiso y licencias:

a) 20 días naturales por matrimonio.

b) 3 días que podrán ampliarse en tres días más de lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos, si el desplazamiento supera más de 100 km del centro de trabajo en los casos de alumbramiento de la esposa, o enfermedad grave o de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, abuelos o hermanos, padres de uno y otro cónyuge.

c) En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si este se retrasa en su incorporación al trabajo después del periodo de licencia, siempre que él mismo avise con la antelación posible y justifique posteriormente las causas que hayan producido su retraso.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días por robo o incendio de su domicilio.

f) El tiempo imprescindible para acudir a la consulta del médico o médicos especialistas con posterior justificación de dicha visita.

g) Dos días de permiso retribuido en los supuestos de enfermedad de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos y sin perjuicio de lo ya establecido en los párrafos anteriores.

h) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales en un centro oficial o privado, previa comunicación de la fecha y hora de los mismos y justificación.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán en concepto de gratificaciones extraordinarias tres pagas de treinta días de todas sus retribuciones salariales, pagaderas, una el 20 de diciembre, otra el 15 de julio y otra coincidiendo con el día anterior a la festividad del Corpus. El periodo de devengo de esta última paga será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se abonará completa siempre que el trabajador estuviese trabajando desde el mes de enero de ese año.

Deduciéndose de la liquidación correspondiente la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su devengo si el trabajador extinguiere su relación laboral con posterioridad a su cobro. Si ingresa durante los meses anteriores, salvo enero, a la fecha de abono de la paga, cobrará la misma en proporción al tiempo que le falte desde que entro hasta el final de año, si su contrato se prevea por igual o más tiempo. Sino fuera así se le abonará por el tiempo previsto en el contrato. En caso de entrar con posterioridad a la fecha de abono de la paga de Corpus, deberá cobrar junto con la nómina del mes de diciembre de ese año la parte proporcional de la paga de Corpus. Los trabajadores con contrato de interinidad percibirán en la fecha de Corpus la parte proporcional desde su fecha de ingreso. A partir de entonces se le abonará el resto de la paga bien, a la finalización de su contrato o, en su caso, a final de año. Lo anteriormente establecido no será de aplicación a los trabajadores a los que se les prorrateen las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: Personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos y unas zapatillas antideslizantes. Personal masculino: Dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: Dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas prendas de abrigo.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha.

En el caso de que la ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Quedan terminantemente prohibidos los ajustes. Se prohíbe la realización de horas extras salvo en caso de extrema necesidad que se podrán realizar dos horas extras por mes y trabajador.

En estos casos tendrá que haber acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las empresas para determinar las causas de fuerza mayor.

Dichas horas se pagarán con un incremento la primera del 75% y del 100% la segunda. En caso de siniestro, catástrofe, los trabajadores vendrán obligados a realizar las horas extraordinarias para contribuir a la solución de los mismos. En estos casos, así mismo tendrá que haber acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

El valor de la hora extra será la establecida en las tablas anexas.

Artículo 18. Participación en beneficios

La participación en beneficios corresponderá a una paga según tabla anexa para todos los grupos profesionales, más la antigüedad correspondiente, con el límite establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

Dicha paga extra podrá abonarse hasta el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Artículo 19. Ayudas de acción social

Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción social destinadas al personal que alcance la jubilación en las mismas cuantías y condiciones que las fijadas en el artículo 19 del convenio colectivo, publicado en fecha 31 de diciembre de 2002 como ayudas de acción social.

Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo

El cambio de puesto de trabajo se hará dentro de los límites de la Legislación vigente y con arreglo a los siguientes criterios:

a) Que se realicen por probadas razones técnicas de realización de trabajo.

b) Que se siga un riguroso orden de antigüedad.

c) En aquellos supuestos que entrañen especial dificultad podrá alterarse el orden establecido en el párrafo anterior, previo acuerdo con el comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 21. Trabajo de superior categoría

Será ascendido a superior categoría el trabajador que desempeñe funciones por un plazo máximo de 3 meses, siempre que acredite estar en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para el desempeño del grupo profesional. El trabajador que realice funciones de grupo superior cobrará los salarios correspondientes al grupo superior, mientras duren los mismos aun cuando no fuese ascendido a grupo superior.

Artículo 22. Trabajadores mayores de 16 años

Los trabajadores con contrato de formación, al término de éste, pasarán automáticamente a ser hijos de

plantilla computándose la duración de aquel a efectos de antigüedad.

Los trabajadores mayores de 18 años percibirán las remuneraciones al grupo profesional IV, nivel IV.

Artículo 23. Finiquitos

La extinción del contrato del trabajo irá acompañada del correspondiente finiquito que se suscribirá en presencia de un Delegado de Personal, miembro de comité de Empresa, si lo hubiese, aceptado, por el trabajador.

El recibo de finiquito será conforme al modelo que figura como anexo a este Convenio.

El recibo de finiquito relacionará el importe de cada una de las partes proporcionales de las Gratificaciones extraordinarias y vacaciones, en su caso, consignándose en el recibo de forma separada de otras retribuciones o indemnizaciones.

Y para que tenga valor liberatorio será, previamente expedido con fecha y sellado en la Asociación empresarial, y bajo numeración ordinal. El mencionado finiquito le será entregado al trabajador con una antelación de dos días al cese para su estudio y correspondiente asesoramiento. El orden y periodicidad de su emisión por la Asociación empresarial podrá ser comprobada cuando lo estimen los miembros de la Comisión mixta o de los sindicatos.

El importe del finiquito, siempre se abonará por medio de una entidad bancaria, bien por transferencia, cheque, o cualquier otro documento contable que acredite su pago. Y de no ser así no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 24. Comité de empresa

El Comité de empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos, ante la empresa y la administración y tendrá derecho a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones a los trabajadores.
- b) La realización de traslados de personal.
- c) La reestructuración de plantilla.
- d) La modificación en el sistema de organización de trabajo.
- e) Los cambios en el estatus jurídico de la empresa.

Derechos y garantías. De los Delegados de Personal y de los Delegados de las secciones Sindicales de Empresa.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa y delegados de las secciones sindicales dispondrán de 40 horas mensuales que podrán ser acumuladas dentro de cada mes de entre los miembros del Comité de empresa en uno o varios de sus miembros, en la forma que éstos acuerden.

Igualmente, tendrán los derechos y garantías establecidos por convenio colectivo, Estatuto de los trabajadores, LOLS y demás disposiciones o normativa en vigor.

Artículo 25. Secciones sindicales

Las Centrales Sindicales, legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes secciones sindicales con los derechos reconocidos en la LOLS>.

Las Secciones Sindicales podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas o centro de trabajo según lo previsto en la LOLS. Los delegados de las secciones

sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que establece la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores para los delegados de los comités de empresa.

Artículo 26. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o sindicatos, la empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la Cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades, la empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario, durante el periodo de un año prorrogable.

Artículo 27. Plus de transporte

Consiste en una cantidad de dinero que se entrega al trabajador para compensar los gastos que realiza diariamente al desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo. Este plus lo percibirán todos los trabajadores, independientemente de su grupo profesional, abonándose mensualmente excepto en el mes de vacaciones, así como por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a su jornada de trabajo. Su cuantía será la que recojan las tablas salariales adjuntas.

Este Plus de Transporte absorbe y compensa las cantidades que los trabajadores percibían bajo el concepto de Plus Extrasalarial del Convenio Colectivo anterior.

Artículo 28. 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, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Los trabajadores 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 correspondiera por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

e. Independientemente del punto a de este artículo, los/as trabajadores/as objeto de subrogación afectados/as por este convenio, el contratista que cese estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo contratista que comprenda todos los conceptos retributivos que debiere abonar a los/as trabajadores/as a la fecha del vencimiento de su contrata.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo

de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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

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

bajo 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.

Artículo 29. 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 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 adscritos 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 él cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

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

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

<u>Clase de aeronave</u>	<u>Coefficiente de ponderación</u>
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1,00
71	1,20
72	1,35
81	1,50
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 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 existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se 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 de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de perdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jor-

nada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II. Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 30. Corretornos

Las empresas vendrán obligadas a contratar a corretornos para cubrir los descansos de carácter semanal que disfruten los trabajadores, desde la firma del presente convenio y como máximo en el cambio o prórroga de las contrataciones. Para determinar el número de corretornos, se establecerá una comisión compuesta por la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta comisión tendrá como base de actuación el calendario laboral que opere en la empresa y las plantas, servicios y departamentos donde se desarrolle la función laboral.

Como cantidad objetiva en las empresas, tendrá que haber un corretorno por cada seis trabajadores que trabajen en domingo o festivo. Aunque el número real lo determinará la comisión citada. Los trabajos de corretornos no podrán ser cubiertos por los trabajadores originarios de la empresa, sino que en todo caso, serán nuevas contrataciones, a no ser que estos tengan ya la consideración de corretornos.

Tendrán la consideración de corretornos, los que con fecha 31 de diciembre de 1983 tuvieran esta condición, o lo que con posterioridad hayan sido contrataciones, con tal carácter.

En este sentido, las empresas adecuarán la plantilla a las necesidades reales del centro de trabajo, de tal forma que cuando se realicen las contrataciones, deben estar previstos los corretornos necesarios.

Los trabajadores vendrán obligados a realizar el trabajo que en sí le corresponde y que le vendrá dado por la determinación del calendario laboral y el trabajo a efec-

tuar, que de mutuo acuerdo elaborará la comisión que se constituye para el desarrollo del presente artículo.

Artículo 31. Repercusión en precios

Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrataciones actuales.

Artículo 32. Comisión mixta y comisión provincial de seguridad y salud

Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá las siguientes funciones y composición:

A) Composición: Seis representantes por la parte empresarial, elegidos de entre una Comisión deliberadora del Convenio o de entre sus organizaciones, 6 representantes de los trabajadores, 3 por UGT y 3 por CCOO.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando alguna de las partes lo considere necesario.

B) Funciones:

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: La comisión mixta del convenio asumirá las competencias de Comisión mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de riesgos referida al ámbito provincial.

Quinto: Las discrepancias que dimanen en el seno de la Comisión, y que no puedan ser solucionadas por esta, se solventarán por los procedimientos legales, existentes en el momento de surgir aquellas, que en este momento serían la del sometimiento de ambas partes al Sercla, Servicio de resolución de Conflictos Laborales.

C) Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

La Comisión Paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, La Comisión deberá resolver en el plazo de 20 días, y en el segundo, en el máximo de 15 días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

A partir de la publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia" del presente Convenio, las partes representantes en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Los lugares de reunión serán las sedes provinciales de UGT, CCOO o los locales de la representación empresarial.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue

En relación a lo previsto en el artículo 82.3 del ET reformado, las partes convienen:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas fijando, con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la comisión

Paritaria de este convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Artículo 34. Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada

La empresa adecuará a la mujer embarazada a partir del cuarto mes de embarazo o antes por prescripción facultativa al puesto de trabajo adecuado dentro de su misma actividad donde pueda desarrollar sin peligro para la salud de la madre ni del gestado.

Artículo 35. Excedencia por maternidad

Al finalizar la baja maternal la trabajadora podrá pedir excedencia por lactancia, no superior a tres años, siendo obligatoria su concesión por la empresa.

En ningún caso la trabajadora en excedencia por maternidad podrá ser despedida y su puesto de trabajo le será reservado por la empresa.

Una vez concluida la excedencia la reincorporación será automática, debiendo la trabajadora solicitar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

Artículo 36. Creación y mantenimiento de empleo

Se crea la comisión de empleo del sector de limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios al amparo del presente convenio y que obliga a los firmantes del presente acuerdo a cumplir las resoluciones que de ella emanen. Su composición será paritaria y se reunirá con carácter periódico al menos una vez al mes. Esta comisión podrá modificar los temas de contratación previstos en el presente convenio.

Las empresas quedan obligadas a tener fijos de plantilla, como mínimo al número de trabajadores que figuran en las contrataciones en virtud de Concurso Público.

Los trabajadores una vez determinadas las plantillas conforme lo expuesto anteriormente, con jornada laboral completa, se considerarán adscritos al centro de trabajo donde presten servicio, salvo acuerdo entre la dirección y el comité de empresa y/o delegados de personal. En el supuesto de desacuerdo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

Artículo 37. Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, aunque el trabajador haya sido contratado para prestar servicios durante dicho periodo nocturno y en consecuencia será retribuido con arreglo a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 38. Legislación aplicable

En todo lo no previsto por este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 39. Excedencias

Todos los trabajadores/as fijos con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a que se reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un tiempo mínimo de tres meses y máximo de cinco años.

El trabajador/a interesado deberá solicitarla con un mes de antelación.

Al término de la excedencia la empresa deberá reintegrarla a su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes.

Para aquellos trabajadores que soliciten la excedencia con motivo de un cargo público o sindical el tiempo de la excedencia se ajustará hasta el tiempo que se mantenga dicha situación, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo, en el plazo de un mes después de la solicitud de reingreso del trabajador.

Artículo 40. Dietas

Se establece en concepto de dietas las cantidades que figuran en tabla anexa

Existiendo la opción del trabajador de sustituir estas cantidades por el abono de gastos pagados.

Artículo 41. Aplicación Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Se incluye en el texto del presente convenio, los siguientes apartados referentes a la Ley 3/2007.

Se emplea el término "trabajadores" para designar a los hombres y las mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia.

Artículo 42. No discriminación

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

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 43. 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.

Artículo 44. 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 45. Contrato indefinido

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

Artículo 46. Contrato por circunstancias de la producción

Es aquel que se concierta por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa,

generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración de estos contratos podrá ser de hasta 12 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores temporales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 44.

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 44.

Artículo 47. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

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

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 48. Contrato de sustitución

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad. Este tipo de contratación, deberá adaptarse a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 49. Período de prueba

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

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

Artículo 50. Clasificación profesional

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

Artículo 51.

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

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

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional deter-

minado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

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

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

Artículo 52. Movilidad funcional

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

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

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

Artículo 53. Grupos profesionales

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

Artículo 54. Grupo I

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director

Comercial, Director Administrativo, Director de recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio, Titulado laboral o profesional.

Artículo 55. Grupo II

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

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

Artículo 56. Grupo III

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

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

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

Artículo 57. 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: Ordenanza, Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a, asp. Menor de 18 años.

Artículo 58. Definición Grupo Profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación,

control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 59. Definición Grupo Profesional II

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

Artículo 60. Definición Grupo Profesional III

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

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

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

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

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

Artículo 61. Definición Grupo Profesional IV

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales

Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

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

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

Nivel III.

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

Artículo 62.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 61.

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 63.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 61. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

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

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

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

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

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 64. Principios generales

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los 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/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos

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

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

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

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

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

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

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

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

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores

y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 65. Formación Profesional. 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 los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

- * Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

- * Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

- * Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

- * Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en 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 los trabajadores en el seno de las Empresas.

- * Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

- * Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

- * Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

- * Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

- * Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural

condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

* Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

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

Artículo 66. Tiempo de formación

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

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

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

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

Artículo 67. 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 68. Acción formativa en las empresas y formación de oferta

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

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

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

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

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

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

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

Régimen disciplinario

Artículo 69. Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer pá-

rrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 70. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan haciendo prevalecer la condición de superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 71. Procedimiento sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 72. Prescripción

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

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

Disposición Adicional Primera.

Incrementos salariales para los años de vigencia del convenio:

El presente convenio tendrá tres años de vigencia 2021-2023.

Los incrementos salariales para los distintos años son:

Para el año 2021 los trabajadores afectados por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2020.

Para 2022 se establece:

* Plus no consolidable de 150 euros brutos, pagaderos en la nómina de junio de 2022 en proporción a la jornada y al tiempo de trabajo durante 2022, teniendo como requisito para su percibo haber prestado servicios en el 2021.

* 2,5% de incremento sobre las tablas salariales de 2020, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, con independencia del momento concreto de publicación del convenio.

Para 2023, se aplicará una subida del 3,5% sobre las tablas salariales de 2022 (sin el referido plus de 150 euros)

Las tablas salariales respecto de cada uno de los ejercicios quedan reflejadas en el Anexo.

Recibo de finiquito

Número ordinal de recibo; Fecha:...

Recibo de finiquito:

D./D^a... con DNI número... trabajadora/or de la empresa...

He recibido la cantidad de... euros.

Por la liquidación de los siguientes conceptos:

- Salarios pendientes.
- * Gratificación extraordinaria de julio.
- * Gratificación extraordinaria de Navidad.
- * Gratificación extraordinaria de Corpus.
- Paga Beneficios año.
- Indemnización.
- Vacaciones.
- Otros conceptos.

Quedando enterada/o de que con el percibo de la mencionada cantidad queda totalmente liquidada o finiquitada sin derecho a reclamación alguna contra la citada empresa, extinguiéndose tanto la relación laboral como económica.

La liquidación se abona a través de la entidad bancaria... por medio de transferencia o cheque de fecha... y con el número...

Firma y sello de la empresa; Firma del Trabajador; Firma del representante si lo hubiere.

Disposición adicional segunda

Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual.

Tablas del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales Granada y su Provincia

NIVELES RETRIBUTIVOS	2021	2022	2023
T. GRADO SUPERIOR	1.367,39 €	1.401,57 €	1.450,63 €
T. GRADO MEDIO	1.241,54 €	1.272,58 €	1.317,12 €
T. LABORAL O PROFESIONAL	1.115,67 €	1.143,56 €	1.183,59 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª	1.064,01 €	1.090,61 €	1.128,78 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN 2ª	1.054,27 €	1.080,63 €	1.118,45 €
OFICIAL 1ª	967,90 €	992,10 €	1.026,82 €
OFICIAL 2ª	967,90 €	992,10 €	1.026,82 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	953,70 €	977,54 €	1.011,76 €
ENCARGADO GENERAL	982,29 €	1.006,85 €	1.042,09 €
SUPERVISOR	972,16 €	996,46 €	1.031,34 €
RESPONSABLE	949,70 €	973,44 €	1.007,51 €
PEÓN LIMPIEZA	31,09 €	31,87 €	32,98 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	32,15 €	32,95 €	34,11 €
PLUS TRANSPORTE DÍA EFECTIVO	1,63 €	1,67 €	1,73 €
PLUS TRANSPORTE MES	41,22 €	42,25 €	43,73 €
VALOR HORA EXTRA	14,23 €	14,58 €	15,09 €
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	280,94 €	287,96 €	298,04 €
DIETAS DÍA	41,93 €	42,98 €	44,48 €
DESAYUNO	2,13 €	2,18 €	2,26 €
COMIDA MEDIO DÍA	10,50 €	10,76 €	11,14 €
COMIDA NOCHE	10,50 €	10,76 €	11,14 €