



2022/24

Convenio Colectivo Autónomico
Limpieza de Edificios y Locales

Comunidad
de
Madrid

CCOO ***
hábitat

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024

CAPÍTULO I

NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1. Partes firmantes. —

Las partes firmantes de este convenio son: de una parte, la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y, de otra, CCOO del Hábitat de Madrid y la FeSMC UGT Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional. —

Este convenio regulará las condiciones de trabajo y será de aplicación a todas las empresas ya sean individuales, ya sean sociedades, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y locales, aun no siendo esta su actividad principal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial. —

El presente convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal. —

Afectará este convenio a todas las personas trabajadoras sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

Los autónomos tendrán tratamiento de empresas individuales a efectos de lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal. —

1. Este convenio se pacta con una duración temporal de tres años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2022 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2024.

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

Artículo 6. Denuncia y prórroga. —

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de las personas trabajadoras. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Artículo 7. Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral. —

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del convenio. La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio, incorporando al mismo el resultado de sus acuerdos.

Composición: La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, como máximo, por cada parte (dos por cada asociación o sindicato firmante), más cuatro suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

CAPÍTULO II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Artículo 8. Ingreso. —

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación.

Prioritariamente, se considerará la utilidad de aquellas personas trabajadoras en desempleo que procedan del Sector, dada su experiencia en el mismo.

Artículo 9. Plazas vacantes. — Cuando las necesidades del centro así lo requieran, las empresas cubrirán en el plazo máximo de siete días las vacantes confirmadas por excedencias o incapacidad temporal. El comité de empresa o los delegados/as de personal deberán ser informados sobre la existencia de vacantes y su cobertura. En el supuesto de baja definitiva y siempre que el puesto de trabajo se mantenga, las personas trabajadoras del centro tendrán prioridad, por orden de solicitud escrita, para ocupar el puesto dejado vacante por esta causa.

En este caso será necesario contar con el informe del comité de empresa o de los delegados/as de personal.

Artículo 10. Período de prueba. — Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, la persona trabajadora ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral. —

Las personas trabajadoras estarán obligadas a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, las personas trabajadoras deben al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo y deben aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 12. Derechos de las personas trabajadoras.— Las personas trabajadoras tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 13. Obligaciones de las personas trabajadoras. —

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad de servicio.

Artículo 14. Ausencia en el trabajo. —

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con la anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que esta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

Artículo 15. Plantillas. —

Las empresas deberán confeccionar anualmente dos relaciones nominales comprensivas de su personal, al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, señalando el número total de trabajadores que comprende cada grupo profesional, con expresión de la naturaleza de su contrato. De dichas relaciones se dará copia a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Clasificación Profesional. —

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

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

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

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

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras.

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

Artículo 17. Grupos profesionales.

— Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

Grupo I. — Las personas trabajadoras adscritas 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/a, Director/a Comercial, Director/a Administrativo/a, Director/a de Recursos Humanos, Director/a de Compras, Jefe/a de Servicios, Titulados/as de Grado Superior y Titulados/as de Grado Medio.

Grupo II. — Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otras personas trabajadoras. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

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

Grupo III. —Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

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

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

Grupo IV. —Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

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

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Definición Grupo Profesional I.— Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Definición Grupo Profesional II. —Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados/as, 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 carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

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

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

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores/as, 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/as productores/as.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.

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

Definición Grupo Profesional IV.— Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa,

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

Niveles funcionales

Nivel I

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

Nivel II

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos

exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

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

Nivel III

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

A) 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 17.

B) 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 17. 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 la persona trabajadora va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador/a 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 las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 18. Ascensos. —

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a la justicia equitativa y social en las empresas, cuando la vacante que haya de cubrirse no pertenezca a categorías de libre designación, se constituirán tribunales para calificar los expedientes de las personas trabajadoras optantes a ascenso de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de las personas trabajadoras en número no superior a dos.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos tenga su capacidad física disminuida.

Principios a tener en cuenta:

- a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.
- b) Los aspirantes administrativos con más de dos años al servicio de la empresa ocuparán plaza de auxiliar al cumplir los dieciocho años.
- c) En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad un valor del 30 por 100.
- d) Para la promoción no se habrá de discriminar por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etcétera.
- e) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas, al menos, con quince días de antelación.

Artículo 19. Movilidad. —

1. La movilidad, tanto la funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de puesto de trabajo, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) Cuando tenga lugar el traslado de centro se respetarán las condiciones de trabajo que la persona trabajadora tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario.
- d) El cambio se comunicará a la persona trabajadora con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

2. Cuando sea necesario introducir alguno de los cambios regulados en el apartado anterior, solo podrán quedar afectados por los mismos las personas trabajadoras cuyo grupo profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. La designación de la persona trabajadora concreta deberá respetar, por este orden, los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio de la persona trabajadora al nuevo centro de trabajo, de tal forma que a igualdad de grupo profesional deberá ser cambiada la persona trabajadora más moderna, y a igual antigüedad el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo.

3. Cuando el puesto haya sido cubierto por una persona trabajadora fija de plantilla a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

Cuando una persona trabajadora esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a la hora de su reincorporación.

4. Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, las personas trabajadoras que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros percibirán por una sola vez y en concepto de compensación por el cambio la cantidad de 18,03 euros, respetando sus condiciones laborales, en los términos del apartado c) del presente artículo.

CAPÍTULO III

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 20. Jornada. —

1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

Para las personas trabajadoras que efectúan sus servicios en jornada nocturna, la jornada será de treinta y siete horas semanales efectivas, siéndoles de aplicación los mismos criterios del párrafo anterior.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

La equivalencia en cómputo anual de las jornadas completas con régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana será de 1.739 horas y 1.650 horas, dependiendo de que se trate de jornada diurna o nocturna.

2. La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un día de descanso, referido, bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. En el caso de que una persona trabajadora trabaje en más de una empresa, el disfrute de este descanso tendrá lugar en uno solo de estos días, concentrándolo en aquel en el que la persona trabajadora preste mayor jornada. Con carácter general y a salvo de lo establecido antes, el disfrute del día de descanso se realizará preferentemente por mitades de la plantilla del centro cada uno de los días mencionados. No obstante, cuando en el centro trabaje una sola persona trabajadora, ésta tendrá derecho a media jornada de descanso cada uno de los días citados.

Artículo 21. Días libres por festivos. —

La persona trabajadora cuya jornada normal se desarrolle en días festivos podrá optar entre:

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

Se exceptúan de lo anterior las personas trabajadoras contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Artículo 22. Horarios. —

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes legales de las personas trabajadoras habrán

de tramitarse a través del procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.

Artículo 23. Vacaciones. —

El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si la persona trabajadora disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que dé más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida, viniendo obligada la empresa entrante al abono del indicado descuento en la primera nómina completa que perciba la persona trabajadora en la nueva empresa. Se entiende que dicho abono corresponde a la parte proporcional de vacaciones devengadas entre la fecha de subrogación y el 31 de diciembre de dicho año, por lo que si la persona trabajadora no mantiene su vinculación con la empresa entrante en la totalidad de dicho periodo, se le descontará de su liquidación la parte proporcional correspondiente.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 24 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada persona trabajadora hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

El período de disfrute será de julio a septiembre, ambos inclusive, sin perjuicio de que el empresario y la persona trabajadora puedan acordar otra fecha fuera del período citado. Se respetarán, en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones en turnos organizados sucesiva o rotativamente.
- b) Cuando exista un turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y la persona trabajadora conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.
- e) Cuando se trabaje en más de una empresa, el período vacacional vendrá fijado por el de la empresa en la que la persona trabajadora tenga mayor jornada, quedando el resto de las empresas obligadas a conceder las vacaciones en ese mismo período vacacional. Lo anterior regirá salvo en el

caso de las empresas que tengan establecido un período de cierre o de cesación de la actividad por motivos vacacionales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado.

CAPÍTULO IV

Subrogación del personal

Artículo 24. 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 contratos a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y las personas trabajadoras autónomas 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 personas trabajadoras, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última

condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo 24 en los apartados a y b.

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 este artículo 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 las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

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

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

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora siga vinculada 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 las personas trabajadoras afectadas 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 1º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un/a 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 aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras 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.

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

Artículo 24.a) 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 las personas trabajadoras prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

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

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

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

CLASE DE AERONAVE	COEFICIENTE DE PONDERACIÓN
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/as a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por niveles /grupos profesionales.
- 2) En cada una de los niveles/grupos profesionales se distribuyen las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 esta persona trabajadora, la misma sería subrogada, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no de la siguiente persona trabajadora de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

A la siguiente persona trabajadora 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 la persona trabajadora anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada de la persona trabajadora esta será subrogada, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada de la persona trabajadora, esta no será subrogada y el número de horas quedara igualmente como remanente.

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

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todas las personas trabajadoras de la lista.

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

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

La subrogación total implica la trasferencia 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 las personas trabajadoras.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 24.b). 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 cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la persona trabajadora 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 cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro 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 al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 25. Licencias. —

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, salvo en el apartado k) que no será necesario justificar después de su uso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos/as, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Un día por nacimiento de nietos/as, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:

— Tres días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros, ampliable a un día más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

— Dos días si es por hermanos/as, abuelos/as, nietos/as y cuñados e hijos/as políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

— En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

e) Por fallecimiento:

— Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros.

— Tres días si es de hermanos/as, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

— Dos días si es de abuelos/as, nietos/as, cuñados e hijos/as políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable cuando las personas trabajadoras tengan que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

h) El tiempo preciso para el primer examen y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.

i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

j) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

k) Seis días al año para asuntos propios. Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo adaptarse los calendarios laborales a dicha previsión. El disfrute de esta licencia se pactará entre empresario y la persona trabajadora. De no haber acuerdo, será la persona trabajadora quien elija los días de disfrute de acuerdo con las reglas siguientes:

— Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de cinco días.

— Sólo se podrá hacer uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:

Hasta 6 trabajadores/as: Un trabajador/a.

De 7 a 15 trabajadores/as: Dos trabajadores/as.

De 16 a 20 trabajadores/as: Tres trabajadores/as.

De 21 a 30 trabajadores/as: Cuatro trabajadores/as.

De 31 a 40 trabajadores/as: Cinco trabajadores/as.

De 41 a 50 trabajadores/as: Seis trabajadores/as.

Más de 50 trabajadores/as: El 15 por 100 de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia las personas trabajadoras que lo hayan solicitado con antelación.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos/as menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia.

Deberá acreditarse el tiempo empleado.

A los efectos previstos en el apartado d) y e) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

En ningún caso comenzarán las licencias de este artículo en festivo, domingo o día de descanso y, en caso de haber realizado la jornada laboral, comenzará a partir del día siguiente laborable.

Licencias no retribuidas:

a) Un día en el caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres

Artículo 26. Excedencias. —

Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo,

dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

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

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante contrato de sustitución.

Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia de la persona trabajadora, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. La persona trabajadora habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por la misma persona trabajadora. De dicha regla general se exceptúan aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Maternal y para la atención a familiares: En los términos regulados en el artículo 34 de este convenio.

Voluntaria Especial: Tendrá derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa mínima de un año. A la finalización de esta excedencia la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo, es decir, se entenderá, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 27. Cese voluntario de la persona trabajadora. —

La persona trabajadora, que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal del grupo directivo o técnico titulado: Dos meses.
- Administrativos/as y mandos intermedios: Un mes.
- Subalternos, obreros y varios: Quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año las empresas vendrán obligadas a notificar a las personas trabajadoras la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 28. Pago de haberes. —

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite la persona trabajadora al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente las personas trabajadoras de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Artículo 29. Determinación del pago de haberes. —

1. Salario base: Para los años 2022, 2023 y 2024 el salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo.

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

Para el año 2022, el salario base y el plus convenio se incrementará en un 2,5% desde el 1 de enero de 2022, según la tabla anexa.

Para el año 2023, el salario base y el plus convenio se incrementará en un 2,5% desde el 1 de enero de 2023, según la tabla anexa.

Para el año 2024, el salario base y el plus convenio se incrementará en un 3% desde el 1 de enero de 2024, según la tabla anexa.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios del 4 por 100 del salario base en la tabla salarial anexa.

3. Plus de convenio: Las empresas abonarán un plus de convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figura en las tablas salariales anexas para los años 2022, 2023 y 2024.

Si se realizara jornada inferior a la completa, el plus de convenio se percibirá a prorrata.

4. Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada

completa o proporcional, en otro caso, que será de 22.21€ para el año 2022, 22.77€ para el año 2023, y 23.45€ para el año 2024.

5. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 85 por 100 de la jornada de la persona trabajadora, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

Artículo 30. Absorción. —

Las mejoras económicas contenidas en el presente convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

Garantía ad personam. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias. —

Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas «de verano o julio», «Navidad» y «beneficios», en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y plus de convenio.

Se establece como fechas límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificación de verano: 10 de julio. No obstante, para las personas trabajadoras que tengan fijado su período vacacional para el mes de julio, dicha fecha límite será la del 1 de julio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
- c) Gratificación de beneficios: 30 de marzo del año siguiente, excepto en aquellas empresas que vinieran prorrateando su pago a lo largo de todo el año y aquellas que así lo acuerden con los representantes de las personas trabajadoras.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- 1. Gratificación de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
- 2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- 3. Gratificación de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 32. Horas extraordinarias. —

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia a la persona trabajadora del resumen semanal de las mismas.

La obtención de la cuantía del incremento que cada hora extraordinaria supone sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario total anual / Número de horas trabajadas al año X 75 %

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro donde se tengan que hacer, y entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios/as a hacerlas.

En ningún caso podrán realizar más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

Artículo 33. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado/a, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 34. Nacimiento y cuidado del menor, acogimiento o adopción y guarda con fines de adopción. -

A) Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso de la persona trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, contadas a la elección de la persona trabajadora. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

En el caso de partos prematuros, que el neonato tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. Así mismo, tiene derecho de reducir su jornada hasta un máximo de dos horas. El periodo de suspensión del contrato puede computarse a instancia de la madre o en su defecto del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las primeras seis semanas posteriores al parto.

En el caso de partos prematuros con falta de peso y cuando el/la niño/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el permiso se ampliará tantos días como se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo/a menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora.

c) Reducción de jornada por cuidado de menores de doce años o de personas con discapacidad, a que se refiere el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores: Los/as trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre, al menos, un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada. La concreción horaria y determinación del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora. La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

d) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de las personas trabajadoras los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

E) En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 7 de marzo.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 35. Principios Generales. –

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

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario 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 las personas trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a las personas trabajadoras expuestas 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 las propias personas trabajadoras afectadas o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de las personas trabajadoras 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/as de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de las personas trabajadoras.

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/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/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas. 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 de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

a) El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, 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) Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, las demás personas trabajadoras u otras personas

relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c) Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas 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 36. Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo. —

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los/as trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de las personas trabajadoras y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Las empresas entregarán gratuitamente a sus trabajadores/as, para el desempeño de sus tareas, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, cuyo uso será obligatorio. La entrega del primer uniforme tendrá lugar en el período de treinta días a contar desde el inicio de la prestación del servicio. Tanto la ropa de trabajo como el calzado se facilitarán teniendo siempre en cuenta su adecuación a la talla de la persona trabajadora y serán de uso exclusivo.

Como norma general, y salvo acuerdo en otro sentido, los uniformes se entregarán en el centro de trabajo y en las fechas siguientes: Uniforme de verano, el 31 de mayo de cada año; uniforme de invierno, el 31 de octubre de cada año. Además de los uniformes, las empresas dotarán de anorak o prenda

de abrigo similar a las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y la humedad.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de las personas trabajadoras y, más concretamente, con los comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Artículo 37. Vestuario. —

Las empresas están obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de limpieza. En los concursos públicos deberá incluirse dicha solicitud en la oferta que se presente.

Artículo 38. Manipulación de cargas. —

El empresario, en el supuesto de que alguna persona trabajadora manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para las personas trabajadoras.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de una o varias personas trabajadoras, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que, por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, entrañe riesgos para las personas trabajadoras.

El empresario debe proporcionar información y formación a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Artículo 39. Consulta y participación de las personas trabajadoras. —

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los/as trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

— delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud: Los delegados/as de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados/as de prevención dependerá del total de trabajadores/as de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores/as, el/la delegado/a de

prevención será el/la delegado/a de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un/a delegado/a de prevención que será elegido/a por los/as delegados/as de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores/as, el número de delegados/as de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos/as por y entre los/as delegados/as de personal.

— El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales; está formado por los/as delegados/as de prevención, en representación de las personas trabajadoras, y el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los/as delegados/as de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité serán asumidas por los/as delegados/as de prevención.

Artículo 40. Servicios de prevención. —

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa, y a las personas trabajadoras, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

— El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

— La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

— La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

— La información y formación de las personas trabajadoras.

— La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

— La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados:

— Servicio de Prevención Propio (artículo 14 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero): El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

– Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 personas trabajadoras.

- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 personas trabajadoras, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto citado.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.

— Servicio de Prevención Ajeno (artículo 16 Real Decreto 39/1997): El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de una o varias personas trabajadoras sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

En todas las actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario o por el servicio de prevención propio, según lo previsto en los artículos 14.2 y 15.4 del Real Decreto 39/1997.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de las personas trabajadoras deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concretar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención.

— Servicio de Prevención Mancomunado (artículo 21 Real Decreto 39/1997): Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, teniendo en cuenta la situación de los diferentes centros en relación con la ubicación del servicio a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

En el acuerdo de constitución de servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deba desarrollarse.

Los representantes de los empresarios y de las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrolladas por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones conforme a lo previsto en el artículo 37 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de dichas Mutuas, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Artículo 41. Toxicidad, peligrosidad y penosidad. —

Aquellas personas trabajadoras que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas, y por el tiempo que las realicen percibirán un incremento de, al menos, un 20 por 100 del salario base o verán reducida su

jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción de la persona trabajadora.

Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

CAPÍTULO VIII

Mejoras de carácter social

Artículo 42. Accidente de trabajo. —

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, más plus de convenio, vigente a la fecha de la baja. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 43. Intervenciones quirúrgicas u hospitalización. —

En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará a la persona trabajadora intervenida u hospitalizada un suplemento, hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta.

Artículo 44. Enfermedad común y accidente no laboral. —

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio en el momento de la baja, a partir del cuarto día de la baja en incapacidad temporal. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo con habitualidad el plus de nocturnidad tendrán derecho a que en el primer proceso del año por incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral se les incluya dicho concepto en el complemento a cargo de la empresa desde el vigésimo primer día de la baja.

Solo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Además del complemento previsto en este artículo, las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 45. Devengo de gratificaciones extraordinarias a consecuencia de situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral. —

Cuando se produzca la primera y segunda bajas por enfermedad común o accidente no laboral dentro de cada semestre natural, estos dos primeros períodos de incapacidad temporal derivado de dichas contingencias no se deducirán del devengo de la gratificación extraordinaria que corresponda al semestre de que se trate. Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo semestre no darán derecho a la percepción de la parte proporcional de la gratificación que corresponda a dicho período. Respecto de la paga de beneficios, el devengo de esta gratificación extraordinaria solo quedará afectado a partir de la quinta baja producida en el período anual de referencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha de la alta médica derivada de este proceso de enfermedad, aunque dicha alta se produzca en año natural distinto.

A los efectos de lo regulado en este artículo, se tendrá en cuenta la fecha de inicio de cada baja, con independencia de que el proceso de incapacidad laboral finalice en fecha posterior al período de devengo de cada paga extraordinaria.

Artículo 46. Guarderías y escuelas infantiles. —

Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles consistente en 28.46€ mensuales para el año 2022, 29.17€ mensuales para el año 2023 y 30.05€ mensuales para el año 2024, por cada hijo/a de cuatro años o de edad menor.

Artículo 47. Jubilación parcial. —

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos y de conformidad con la normativa vigente en esta materia, podrán acceder a la jubilación parcial.

Para ello, las personas trabajadoras deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral de la persona trabajadora, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, la persona interesada no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía la persona trabajadora antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con una persona trabajadora en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será indefinida.

La jornada de la persona trabajadora relevista será la que venía prestando la persona trabajadora jubilada en la parte dejada vacante por este.

Las personas trabajadoras jubiladas parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que las personas trabajadoras contratadas para sustitución de vacaciones.

CAPÍTULO IX

Contratación

Artículo 48. Contratación. —

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

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

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

Contrato indefinido. —El contrato indefinido es el que conciertan empresario y persona trabajadora para la prestación laboral de ésta en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y personas trabajadoras.

Contrato temporal por circunstancias de la producción. —Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen

encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo, conforme a lo previsto en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de trabajo por sustitución. —Es el contrato mediante el cual se contrata a personas trabajadoras para sustituir a otras con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y la persona trabajadora continúe trabajando, el contrato por sustitución correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 48.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos. —Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

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

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas 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 las personas trabajadoras, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento a la persona trabajadora, se entenderá a todos los efectos que la persona trabajadora acepta, salvo que expresamente manifieste su desistimiento por escrito.

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

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

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no

podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

Cuando la persona trabajadora sea contratada 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.

Formación profesional

Artículo 49. 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 las personas trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

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

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

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas trabajadoras en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

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

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

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

- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

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

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

A) Tiempo de formación. — Las personas trabajadoras 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:

«La persona trabajadora 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.

B) 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

calificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellas personas trabajadoras que los soliciten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del R.D. 395/2007, de 23 de marzo.

D) Acción formativa en las empresas y formación de oferta. - Funciones relativas a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del R.D. 395/2007. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del R.D. 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 realicen 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 las personas 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.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo. 50. Tipificación de las faltas. —

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, 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 causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otra persona trabajadora 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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 de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

A) - Sanciones. —

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

— Despido.

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

B) Procedimiento sancionador. a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona

trabajadora, 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 las personas trabajadoras o a los delegados/as/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as/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 las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

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

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a 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.

B) 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.

CAPÍTULO XI

Derechos de representación colectiva de las personas trabajadoras

Artículo 51. Representación de las personas trabajadoras.

I

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de las personas trabajadoras, o sea, delegados/as de personal o comités de empresa:

a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 250 trabajadores/as: Treinta horas.
- De 251 a 600 trabajadores/as: Treinta y cinco horas.
- De más de 600 trabajadores/as: Cuarenta horas.

b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo.

Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios, habilitado por la empresa, comunicados de carácter laboral y sindical.

c) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d) Se podrán acumular en cada representante de las personas trabajadoras el doble de horas que le correspondan en el apartado a) de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

El acuerdo de empresa también podrá establecer, fijando las condiciones de atribución y de uso, una bolsa mensual o anual de horas sindicales.

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

II

El comité de empresa y los/as delegados/as de personal tendrán las siguientes competencias:

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

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

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

1.8. Ejercer una labor:

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

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

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este número II en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número II anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

III

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

2. Los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo los números 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 del apartado II de este artículo, aun después de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

IV

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los/as delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria, y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea acordarán con esta las medidas oportunas para evitar el perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Los representantes legales de las personas trabajadoras y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de asambleas, con un máximo de doce anuales. En todo caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas retribuidas anuales para la realización de asambleas, cuyas reglas de uso deberán negociarse entre los representantes de las personas trabajadoras y de la empresa. Todo lo anterior se aplicará salvo mejor acuerdo entre empresa y personas trabajadoras.

V

Delegados/as sindicales: el volumen de la plantilla mínima en cada empresa para el derecho a la existencia de delegados/as sindicales, será de 150 personas trabajadoras.

VI

Cuando se produzca la subrogación, los/as delegados/as de personal o los miembros del comité de empresa, elegidos por el conjunto de las

personas trabajadoras de la empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales, salvo las garantías del artículo 24 del presente convenio. Por el contrario, los/as delegados/as de personal o los miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes de las personas trabajadoras a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria.

Artículo 52. Comités intercentros. —

Aquellas empresas que dispongan de varios comités podrán crear un comité intercentro, el cual, en principio, estará constituido por un máximo de 12 miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

Artículo 53. Cobro cuotas sindicales. —

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán descontar de la nómina de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deban abonar a su central sindical. A tal efecto, el escrito deberá contener:

— Cuantía a descontar.

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

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

Artículo 54. Finiquitos. —

Los finiquitos serán del mismo modelo que se adjunta a este convenio y carecerán de efectos liberatorios si, previa petición del interesado/a, no están visados por el comité de empresa, delegados/as o sindicato al que está afiliado la persona trabajadora.

Se entiende que el finiquito supone el fin del contrato de trabajo entre la empresa y la persona trabajadora, por lo que no tendrán carácter de finiquito aquellas situaciones que producen suspensión de los contratos de trabajo, a no ser que voluntariamente se acepte la extinción del contrato de trabajo. Entre la recepción del finiquito por el comité o delegados/as y su informe no podrá transcurrir más de dos días.

La persona trabajadora disconforme con el recibo de finiquito tendrá derecho, no obstante, a percibir de forma separada los salarios corrientes devengados.

Artículo 55. Comisión sectorial regional de formación. —

La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de las personas trabajadoras del sector, así como para la

adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado, a fin de compatibilizar la mayor competitividad de estas con la formación individual de las personas trabajadoras. Por esta razón, ambas partes, acogiéndose al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua suscrito entre la CEOE, CC.OO. y UGT, acuerdan la constitución de una comisión regional de formación. Esta comisión sectorial estará integrada por ocho miembros, cuatro por las organizaciones sindicales firmantes y cuatro por la representación empresarial. Será cometido de dicha comisión realizar los estudios pertinentes sobre el sector al objeto de definir las acciones formativas más idóneas, así como administrar los planes de formación que se realicen al amparo del citado acuerdo nacional de formación y que afecten a empresas y personas trabajadoras del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. El dictamen de dicha comisión mixta será preceptivo para dar curso a todos los planes presentados.

Artículo 56. Comisión sectorial de seguridad y salud. —

Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral, que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que, a nivel sectorial, supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades del sector y las medidas de prevención de los mismos. La comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

La comisión, que estará integrada por ocho miembros, deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del convenio y formarán parte de la misma, con carácter paritario, las organizaciones firmantes, a razón de cuatro miembros por cada representación sindical y empresarial. En la comisión podrán integrarse, con voz, pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. Estas reglas deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán, en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de la comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Artículo 57. Cláusula de no aplicación. —

Para la no aplicación de este convenio se estará en lo establecido en el artículo 82.3 de Estatuto de los Trabajadores.

En materia de inaplicación salarial y atendiendo a la idiosincrasia del sector las empresas que planteen una inaplicación salarial deberán:

Para la no aplicación del régimen salarial, las empresas, además de lo regulado en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de procedimiento, deberán notificarlo también a la comisión mixta paritaria en caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as.

La solicitud correspondiente detallará: el número de personas trabajadoras que se verán afectadas, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo, adjuntará la documentación que justifique la petición (memoria explicativa: Balances tres últimos años, cuentas de resultados de los tres últimos años, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro y viabilidad).

Artículo 58. — Igualdad de trato y 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 todas las personas 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 otras personas trabajadoras.
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 en 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 personas trabajadoras.
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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Régimen de cotización en subrogación parcial.

La subrogación parcial en el contrato de una persona trabajadora, aun cuando la misma afectase a una porción de jornada inferior a doce horas semanales, no alterará el régimen de cotización derivado de su contrato de trabajo, el cual se mantendrá a estos efectos en los mismos términos, aunque el empleo se comparta entre dos o más empresas. Estas habrán de distribuir la cotización global de la persona trabajadora en proporción a la parte de jornada respectiva.

Segunda. La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo queda regulada por lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Si la prestación por maternidad se modificase reduciendo el actual régimen de cobertura, las trabajadoras tendrán derecho a ser complementadas hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más el plus de convenio desde el primer día de la baja.

Tercera. Comisión absentismo. -

Las partes negociadoras consideran prioritario el establecimiento de pautas que favorezcan el control del absentismo existente en el sector. Por ello, acuerdan constituir una comisión específica integrada por dos representantes de cada sindicato y de cada asociación presentes en la Mesa Negociadora.

Dicha comisión, que iniciará su actuación dentro del último trimestre de 2022, establecerá las bases para la inclusión en el convenio de las medidas necesarias para reducir el actual nivel de absentismo laboral. Asimismo, la comisión establecerá los criterios de regulación de las licencias por asistencia médica de las personas trabajadoras que realicen turno de noche.

Asimismo, y en la medida que así se acuerde, se propiciará la incorporación al presente convenio de las fórmulas consensuadas dentro de dicha comisión para su inmediata aplicación al Sector por el cauce previsto para los acuerdos de comisión paritaria.

Cuarta. — Los atrasos de 2022 derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su publicación en el BOCM. La actualización de las nóminas de las personas trabajadoras correspondiente a las tablas salariales fijadas para 2023 y 2024 se harán efectiva en el mes enero de cada uno de dichos años. Las empresas podrán, voluntariamente, efectuar pagos a cuenta de los atrasos del convenio correspondientes al año 2022 con anterioridad a la publicación del convenio y desde la firma de éste.

Quinta.— Se recuerda la obligación de ajustarse a la normativa vigente en lo referente a los Planes de igualdad.

Sexta.— En la medida en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social permita el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras de jornada completa que mantengan empleo compartido con dos empresas, y se acepte a dichos efectos la cobertura mediante contratación a tiempo parcial del relevista en ambas empresas en proporción al tiempo de trabajo desarrollado por el/la jubilado/a en cada una de ellas, podrá aceptarse la jubilación parcial de dichas personas trabajadoras. En tal caso, el período de prestación reducida se efectuará con preferencia de la empresa con mayor jornada del relevista.

Séptima. – En caso de modificación por parte del convenio sectorial estatal de alguna de las materias reservadas al mismo, la comisión negociadora del presente convenio se reunirá en el plazo de 1 mes de la publicación de las modificaciones del estatal, para incorporarlas a éste.

Octava. – Las partes acuerdan incorporar al presente convenio el contenido del acta de la Comisión Paritaria de fecha 30.03.16, cuyo texto literal es el siguiente: *“cuando la jornada semanal se desarrolle a tiempo parcial y en menos de 5 días laborables, hay que dividir la jornada semanal que efectivamente realice entre 5 días y el resultante de horas-día será el que se aplicará a cada día de los asuntos propios reconocidos en convenio”*.

ANEXO I

MODELO DE FINIQUITO

Concepto	Importe (euros)
Total bruto	
Líquido a percibir	

El abajo firmante.
 haber recibido en este momento de la empresa reconozco
 la
 cantidad de euros,

constitutivos del importe de la liquidación final a mis devengos, efectuada por el motivo de haber rescindido en el día de hoy, por recíproco acuerdo, el contrato de trabajo que me ligaba a aquella. Liquidación esta, con el pago de cuyo importe me doy por enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos. Y para que así conste, lo firmo en

V.º B.º La persona trabajadora

La empresa

Desea usted que este finiquito sea visado por el comité, delegado o centrales sindicales, previa su aceptación, conforme artículo 54 del actual convenio	Sí	No
	Firma	Firma
V.º B.º El representante sindical		

ANEXO II

SUBROGACIÓN EMPRESA SALIENTE						
Nombre						
Apellidos						
Domicilio						
Nº Afiliación Seguridad Social						
Antigüedad						
Jornada						
Horario						
Fecha Disfrute Vacaciones						
Días de Asuntos Propios						
Otras Licencias Retribuidas						
Tipo de Contrato						
RLPT						

Tablas salariales 2022

	Salario Base Euros/mes	Salario Base Euros/día	Plus convenio Euros/mes	Plus convenio Euros/día	Total Anual Euros/año
GRUPO-1: DIRECTIVOS Y TECNICOS					
Director	1.522,13 €		231,52 €		26.304,63 €
Jefe dep. o servicio	1.425,56 €		227,04 €		24.788,96 €
Titulado grado superior	1.228,42 €		218,20 €		21.699,35 €
Titulado grado medio	1.165,62 €		215,39 €		20.715,20 €
GRUPO-2: ADMINISTRATIVOS					
Jefe administrativo	1.230,25 €		218,27 €		21.727,80 €
Cajero	1.121,22 €		213,37 €		20.018,87 €
Oficial 1ª administrativo	1.087,65 €		211,89 €		19.493,04 €
Oficial 2ª administrativo	1.024,72 €		209,01 €		18.505,97 €
Auxiliar administrativo	961,78 €		206,21 €		17.519,81 €
Aspirante adm.	734,47 €		196,00 €		13.957,12 €
Telefonista	943,00 €		205,37 €		17.225,54 €
Cobrador	943,00 €		205,37 €		17.225,54 €
GRUPO-3: MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado general	1.228,42 €		218,20 €		21.699,35 €
Super.o enc. de zona	1.169,62 €		215,55 €		20.777,47 €
Super. o enc. de sector	1.121,22 €		213,31 €		20.017,94 €
Encarg. de gr. o edif.		32,84 €		6,85 €	18.058,04 €
Responsable de equipo		29,66 €		6,72 €	16.556,31 €
GRUPO-4: SUBALTERNOS					
Ordenanza	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
Almacenero	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
Vistero	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
Vigilante	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
GRUPO-5: PERSONAL OBRERO					
Especialista		32,84 €		6,85 €	18.058,04 €
Peon esp. o cris. esp.		29,66 €		6,72 €	16.556,31 €
Conductor - limpiador		34,09 €		6,89 €	18.645,67 €
Limpiador		29,32 €		6,69 €	16.383,75 €
GRUPO-6: OFICIOS VARIOS					
Oficial		32,83 €		6,84 €	18.048,71 €
Ayudante		29,66 €		6,72 €	16.556,31 €
Peón		29,32 €		6,69 €	16.383,75 €

Tablas salariales 2023

	Salario Base Euros/mes	Salario Base Euros/día	Plus convenio Euros/mes	Plus convenio Euros/día	Total Anual Euros/año
GRUPO-1: DIRECTIVOS Y TECNICOS					
Director	1.560,18 €		237,30 €		26.962,24 €
Jefe dep. o servicio	1.461,20 €		232,71 €		25.408,68 €
Titulado grado superior	1.259,13 €		223,66 €		22.241,84 €
Titulado grado medio	1.194,76 €		220,78 €		21.233,08 €
GRUPO-2: ADMINISTRATIVOS					
Jefe administrativo	1.261,00 €		223,73 €		22.270,99 €
Cajero	1.149,25 €		218,71 €		20.519,34 €
Oficial 1ª administrativo	1.114,84 €		217,19 €		19.980,37 €
Oficial 2ª administrativo	1.050,34 €		214,23 €		18.968,61 €
Auxiliar administrativo	985,82 €		211,36 €		17.957,81 €
Aspirante adm.	752,84 €		200,90 €		14.306,05 €
Telefonista	966,58 €		210,50 €		17.656,17 €
Cobrador	966,58 €		210,50 €		17.656,17 €
GRUPO-3: MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado general	1.259,13 €		223,66 €		22.241,84 €
Super.o enc. de zona	1.198,86 €		220,94 €		21.296,90 €
Super. o enc. de sector	1.149,25 €		218,65 €		20.518,39 €
Encarg. de gr. o edif.		33,66 €		7,02 €	18.509,49 €
Responsable de equipo		30,41 €		6,89 €	16.970,22 €
GRUPO-4: SUBALTERNOS					
Ordenanza	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
Almacenero	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
Vistero	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
Vigilante	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
GRUPO-5: PERSONAL OBRERO					
Especialista		33,66 €		7,02 €	18.509,49 €
Peon esp. o cris. esp.		30,41 €		6,89 €	16.970,22 €
Conductor - limpiador		34,94 €		7,06 €	19.111,81 €
Limpiador		30,05 €		6,86 €	16.793,35 €
GRUPO-6: OFICIOS VARIOS					
Oficial		33,65 €		7,01 €	18.499,93 €
Ayudante		30,41 €		6,89 €	16.970,22 €
Peón		30,05 €		6,86 €	16.793,35 €

Tablas salariales 2024

	Salario Base Euros/mes	Salario Base Euros/día	Plus convenio Euros/mes	Plus convenio Euros/día	Total Anual Euros/año
GRUPO-1: DIRECTIVOS Y TECNICOS					
Director	1.606,98 €		244,42 €		27.771,11 €
Jefe dep. o servicio	1.505,03 €		239,69 €		26.170,94 €
Titulado grado superior	1.296,91 €		230,37 €		22.909,09 €
Titulado grado medio	1.230,60 €		227,40 €		21.870,07 €
GRUPO-2: ADMINISTRATIVOS					
Jefe administrativo	1.298,83 €		230,44 €		22.939,12 €
Cajero	1.183,72 €		225,27 €		21.134,92 €
Oficial 1ª administrativo	1.148,28 €		223,70 €		20.579,78 €
Oficial 2ª administrativo	1.081,85 €		220,66 €		19.537,67 €
Auxiliar administrativo	1.015,40 €		217,71 €		18.496,54 €
Aspirante adm.	775,42 €		206,93 €		14.735,23 €
Telefonista	995,57 €		216,82 €		18.185,86 €
Cobrador	995,57 €		216,82 €		18.185,86 €
GRUPO-3: MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado general	1.296,91 €		230,37 €		22.909,09 €
Super.o enc. de zona	1.234,82 €		227,56 €		21.935,81 €
Super. o enc. de sector	1.183,72 €		225,20 €		21.133,94 €
Encarg. de gr. o edif.		34,67 €		7,23 €	19.064,78 €
Responsable de equipo		31,32 €		7,10 €	17.479,33 €
GRUPO-4: SUBALTERNOS					
Ordenanza	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
Almacenero	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
Vistero	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
Vigilante	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
GRUPO-5: PERSONAL OBRERO					
Especialista		34,67 €		7,23 €	19.064,78 €
Peon esp. o cris. esp.		31,32 €		7,10 €	17.479,33 €
Conductor - limpiador		35,99 €		7,27 €	19.685,17 €
Limpiador		30,95 €		7,07 €	17.297,15 €
GRUPO-6: OFICIOS VARIOS					
Oficial		34,66 €		7,22 €	19.054,93 €
Ayudante		31,32 €		7,10 €	17.479,33 €
Peón		30,95 €		7,07 €	17.297,15 €

Comisiones Obreras del Hábitat- Madrid

Calle de Lope de Vega, 38, 2ª planta.
28014 Madrid

<https://habitat.ccoo.es/Territorio/Madrid/Noticias>

