

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP Núm. 155 - Miércoles, 27 de diciembre de 2006.  
Expte. 11/06 3400275.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, para Palencia capital y provincia, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 30-11-06, a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza y por la Asoc. Palentina de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales, de una parte y por CC.OO. y U.G.T., de otra, el día 29-11-06, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R. D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, acuerda:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a trece de diciembre de dos mil seis. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

## ***CAPÍTULO I***

### Artículo 1º - Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en las empresas de la actividad, cuyas dependencias de trabajo, cualquiera que éstas fueren, radiquen en la ciudad de Palencia y su provincia.

### Artículo 2º - Ámbito Funcional

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de limpieza de edificios y locales, existentes en la actualidad y aquellas que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, deban incluirse en el mismo.

### Artículo 3º - Ámbito Personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

### Artículo 4º - Ámbito Temporal

Este Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el día 1 de enero

de 2006, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

#### Artículo 5º - Duración

Tendrá una duración de tres años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor el 1 de enero de 2006, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2008.

#### Artículo 6º - Denuncia

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de concluir su vigencia, no obstante este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

#### Artículo 7º - Alcance

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

#### Artículo 8º - Compensación

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

#### Artículo 9º - Absorción

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

#### Artículo 10. - Garantía "Ad Personam"

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### Artículo 11. - Comisión de Vigilancia (Paritaria)

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, controlar y vigilar el cumplimiento de los pactado, así como servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio.

Se dota a esta Comisión Mixta de competencias en materia de contratación.

La Comisión Mixta estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión Negociadora. Cada parte designará, a la finalización de las negociaciones del presente Convenio Colectivo y en el mismo acta, los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas así lo acuerden los vocales

de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir en el plazo de siete días naturales, contados a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, la convocatoria con un plazo de cinco días hábiles de preaviso.

Para que las reuniones sean válidas tendrá que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada; no obstante si una de las partes no se presentara, se levantará acta de los asistentes y se comunicará a la Dirección Territorial de Trabajo.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple salvo lo dispuesto en el artículo 18 de cláusula de descuelgue. Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

## Artículo 12. - Cláusula de Subrogación

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

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

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

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

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

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a doce meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos.

Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante

ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho ésto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

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

5. Serán requisitos formales para la subrogación:

a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.

b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante, la documentación que a continuación se relaciona con una anterioridad mínima de diez días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo transmitirá la documentación con la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio:

I. Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as objeto de subrogación.

II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

III. Fotocopia de las seis últimas nóminas de los trabajadores/as afectados.

IV. En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

V. Copia de los pactos de empresas suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan sido suscritos en fraude de Ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio.

A partir de la firma del presente Convenio será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos públicos antes de la convocatoria del mismo.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores/as afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED, que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema), fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

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

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

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

## **CAPÍTULO II**

### Artículo 13. - Cláusula de Descuelgue

Las empresas que quieran descogarse de las tablas salariales del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

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

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

La solicitud del descuelgue se realizará dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

### Artículo 14. - Retribuciones

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa (treinta y siete horas y media) de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada o nocturna, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentario, y siempre antes del día quinto, del mes siguiente al que sea objeto de liquidación.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el noventa por ciento de la retribución devengada hasta dicho momento.

Las empresas fijarán el día y hora entre las que pueda hacerse efectivo el importe de los salarios de sus trabajadores o, en su caso, los anticipos previamente solicitados. El abono de las retribuciones se realizará con las garantías de seguridad establecidas en las normas vigentes sobre la materia, pudiéndolo hacer por talones o transferencias bancarias.

El personal que realice jornada inferior a la establecida en el art. 21, en la fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones, durante su vigencia percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio, serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa, que forma parte del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa.

El incremento salarial para el año 2006 será del 4%, en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2007 será del IPC real del año 2006 más 0,75% en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2008 será del IPC real del año 2007 más 1,25% en todos los conceptos económicos del Convenio.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.

### Artículo 15. - Revisión Salarial

1. En el caso de que el IPC publicado por el INE registrara a 31 de diciembre de 2006, 2007 y 2008 un aumento superior al incremento salarial pactado, las tablas salariales y el resto de los conceptos económicos, se incrementarán en el exceso sobre el incremento salarial indicado, tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2006, 2007 y 2008, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos

incrementos salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha que se produzca la revisión. Este artículo carecerá de operatividad durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 16. - Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se retribuirá con el salario que se establece en el anexo salarial de este Convenio, más el plus equivalente al 27,50% del salario base del Convenio.

Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicho período.

El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base del Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada.

Fórmula para el cálculo de la hora nocturna cuando se realicen hasta 4 horas en dicho periodo:

$$(( \text{Salario Base mes} \times 12 ) / 1.687,5 ) \times 27,50\%$$

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar, obligatoriamente, trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellos trabajadores que sean contratados para realizar jornada nocturna expresamente y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Aquellos trabajadores cuya jornada nocturna coincida en al menos cinco horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 9,65 € el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.

Se acuerda que el personal femenino pueda realizar trabajo nocturno en iguales condiciones salariales que el personal masculino.

#### Artículo 17. - Plus Complemento Puesto de Trabajo

Los/as trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no hayan sido subsanadas por la empresa, percibirán por el tiempo en que se realicen dichos trabajos, un incremento del 20 por 100 de su salario base.

En el supuesto de que concurra más de una de las contingencias expresadas, será la Autoridad Laboral quien determine las labores que llevan consigo la circunstancia de toxicidad, peligrosidad o penosidad, determinando la cuantía a satisfacer.

En cualquier caso, siempre será competencia de la referida Autoridad Laboral determinar el grado de cualquiera de estas contingencias, en los trabajos que a su consideración se sometan.

#### Artículo 18. - Antigüedad

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 29 euros para el año 2006, 29,50 euros para el año 2007 y 30 euros para el año 2008.

Estos importes lo serán para los trabajadores contratados con jornada completa siendo la parte proporcional para los trabajadores contratados con jornadas parciales.

El complemento de antigüedad estará limitado de acuerdo al anterior contenido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción originaria de 1980.

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

#### Artículo 19. - Gratificaciones Extraordinarias

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones.

Treinta días de salario base más antigüedad en las pagas de Verano y Navidad, cuyo pago se hará efectivo el día 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente, salvo que sea festivo. El devengo de las citadas pagas será: la de verano del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Treinta días de salario base más antigüedad en concepto de participación de beneficios, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre, y deberá abonarse antes del día 1 de abril del año siguiente al de devengo.

Se faculta a las empresas para que, de común acuerdo con los trabajadores y previos los trámites oportunos, puedan prorratear la citada paga de beneficios en doceavas partes.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá las gratificaciones indicadas proporcionalmente al tiempo real de prestación de servicios.

#### Artículo 20. - Dietas

Las dietas quedarán fijadas en 28 € diarios la dieta completa y en 15 € diarios la media dieta para el año 2006, incrementándose en el segundo y tercer año de vigencia en el mismo porcentaje que el salario base.

Pernoctar: con justificante.

### ***CAPÍTULO III***

#### Artículo 21. - Jornada

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y siete horas y media, tanto para la jornada continuada como para la partida; entendiéndose como trabajo efectivo los treinta minutos de bocadillo utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas en que, aun no siendo continuadas, se realicen cinco o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de quince minutos.

La aplicación práctica de la reducción de la jornada pactada no afectará a los trabajadores/as con contratos a tiempo parcial, por lo que se incrementará el porcentaje de jornada en la proporción correspondiente.

La reducción de jornada para los años 2004 y 2005, se realizará por semanas, el último día de trabajo, siempre que el servicio al cliente no se vea perjudicado. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada dependencia de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se redujese por disposición legal la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión de Vigilancia del Convenio la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados que completen su jornada en otra u otras dependencias de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada.

Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada que tuviese contratada, en cuyo caso, se estará a lo

establecido en las reglas anteriores.

## Artículo 22. - Vacaciones

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

El abono correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos económicos previstos en este convenio y aquellos otros que se perciban periódicamente, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/ a resulta hospitalizado durante su disfrute, por un periodo igual o superior a tres días, desde dicho momento y mientras dure la I.T., así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/ a se encontrara en situación de I.T. y/o maternidad, pudiéndolas disfrutar una vez terminado el año y dentro del primer trimestre del siguiente.

Los/as trabajadores/as que presten servicio en más de una empresa, tendrán prioridad las fechas de disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la/s empresa/s en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

El disfrute de dichas vacaciones tendrá lugar entre el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo los trabajadores adscritos a contratos de limpieza, cuyos clientes cierran sus instalaciones, en cuya fecha, tendrá lugar el disfrute de las vacaciones del personal afectado por la referida dependencia. También se podrán establecer otros períodos vacacionales de común acuerdo entre las partes.

Las empresas comunicarán a los trabajadores, la época en que disfrutarán las vacaciones al menos con dos meses de antelación a la fecha del disfrute. Se establecerá un sistema de turnos de disfrute fijando las fechas y cupo de trabajadores dando la elección de turno de preferencia al personal por riguroso orden rotatorio.

Los/as trabajadores/as que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de forma continuada, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 50 € para el año 2006, el segundo y tercer año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del Convenio.

### Vacaciones Adicionales

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 34 del presente Convenio, disfrutarán unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

- Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 253,13 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 202,50 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 177,19 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 151,88 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 126,57 horas anuales de trabajo efectivo.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

## Artículo 23. - Permisos



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

#### Retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

1. Por matrimonio 17 días naturales.
2. Para los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de tres días naturales. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo de licencia se ampliará hasta cinco días.  
Estos permisos se disfrutarán a elección del trabajador/ a y mientras dure la situación que genera el derecho.
3. Un día de licencia retribuida por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Quince horas al año para cualquier tipo de consulta médica, para todos los turnos de trabajo.
5. Dos días de permiso de libre disposición, que se solicitará a la empresa con 72 horas de antelación y que ésta concederá siempre que no haya solicitado igual fecha de disfrute por un número superior al 10% de los que ocupe cada dependencia de trabajo, excepto en aquellos que ocupen hasta 10 trabajadores en que será disfrutado individualmente respetando, en todo caso, el orden de petición del mismo.
6. Se disfrutará de un día más de permiso retribuido, en que el trabajador/a tendrá la opción de acumularle a las vacaciones o bien disfrutarle como día de libre disposición.
7. El/a trabajador/a tendrá derecho a tres horas por día de permiso retribuido para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (o la parte proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parcial).
8. Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).
9. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad/paternidad, totalizando 14 días.

#### No retribuidos

Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Previa notificación a la empresa la trabajadora o el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con ella o él conviva.

#### Artículo 24. - Excedencias

Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no menor a seis meses y no mayor de cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia de hasta 18 meses comportará el derecho al reingreso inmediato con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de 18 meses también comportará el derecho al ingreso inmediato con un preaviso mínimo de tres meses.

## Artículo 25. - Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, prevención de riesgos laborales. (Art. 26).

### Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

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

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

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

### Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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

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

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

### Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

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

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

#### Permisos Retribuidos:

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

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

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

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

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

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

Extinción del Contrato de Trabajo.- Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

#### Protección por maternidad

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

#### Artículo 26. - Horas extraordinarias

Serán consideradas como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada semanal fijada en este convenio.

La realización de las mismas dará derecho a una retribución específica de 9,50 € por hora extraordinaria.

Todas las horas extraordinarias serán retribuidas salvo que por acuerdo con la empresa el trabajador opte por compensarlas en descanso, éste verá incrementado en un 30%.

#### Artículo 27. - Trabajos en domingos y/o festivos

En las dependencias en que por necesidades del servicio habitual o por imposición del cliente se trabaje en domingos y/o festivos, el trabajador disfrutará de dos días de descanso adicionales del reglamentario por cada cinco de aquellos días trabajados. La adquisición del derecho a estos descansos, se producirá de la siguiente forma:

- El primer descanso, a los tres domingos y/o festivos trabajados.
- El segundo descanso, a los dos domingos y/o festivos trabajados.

Continuándose con ese mismo ciclo, en los sucesivos domingos y/o festivos trabajados. Estos descansos serán acumulables al período de vacaciones o se disfrutarán mediante acuerdo entre las partes.

El personal podrá optar entre la compensación en descanso que establece este artículo, o bien, una compensación económica en la cuantía de 25 euros para el año 2006 por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa, computándose como tal toda la que supere las 6 horas de trabajo, siendo la parte proporcional para las jornadas inferiores.

Esta cuantía se incrementará en el segundo y tercer año de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

No será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores/as contratados expresamente para trabajar, sábados, domingos y/o festivos.

### **CAPÍTULO IV**

#### Artículo 28. - Percepciones en caso de Incapacidad Temporal (I.T.)

A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de los supuestos, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja, desde el primer día.

#### Artículo 29. - Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, siempre que la trabajadora tenga aquel derecho por tener cubierto el periodo de carencia exigido.

#### Artículo 30. - Indemnización por muerte

Las empresas suscribirán con las entidades de seguros las correspondientes pólizas colectivas al objeto de que los trabajadores/as adscritos a las empresas con una antigüedad superior a cinco días, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en el ejercicio de su actividad en la empresa, devengue en favor de sus derecho-habientes la cantidad de 15.434,61 € para 2006 y para los años 2007 y 2008 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

#### Artículo 31. - Indemnización en caso de Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual

En el caso de invalidez absoluta para todo trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia de las funciones desempeñadas por el productor en la

empresa, el trabajador/a percibirá de la entidad aseguradora correspondiente, la cantidad de 23.151,88 € para el año 2006 y para los años 2007 y 2008 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

#### Artículo 32. - Indemnizaciones

Las indemnizaciones a que se refieren los art. 30 y 31 serán totalmente independientes de los derechos que correspondan al trabajador o sus derechos habientes, derivados de la Seguridad Social o entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

#### Artículo 33. - Jubilación anticipada

Los/as trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el R. D. 1194/85, de 17 de julio, o legislación vigente, y la empresa estará obligada a contratar a otro trabajador/ a bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

#### Artículo 34. - Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y un máximo de un 85%, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años.

2. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la Legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada.

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

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

5. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85%, el 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el convenio en lo referente a esta modalidad de contrato.

En supuestos de pluriempleo del trabajador jubilado, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el trabajador en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleado se regirán por lo dispuesto en el artículo 14.1.a del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

#### Artículo 35. - Ayuda a hijos discapacitados

Los trabajadores/as con hijos discapacitados así como los tutores legales de personas con discapacidad, percibirán una ayuda mensual de 25 € para el año 2006; el segundo y tercer año esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del salario base.

## **CAPÍTULO V**

### Artículo 36. - Seguridad y Salud Laboral

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD-PATERNIDAD:** En esta materia se estará a lo que dispongan las leyes vigentes en cada momento y a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las empresas asignarán un puesto de trabajo adecuado a la situación de embarazo de las trabajadoras cuando el que éstas vinieren desempeñando sea perjudicial para su salud o la del feto y razones médicas así lo aconsejen, siempre de acuerdo con las posibilidades de cada empresa y las facultades de organización del trabajo de ésta y sin que el cambio de puesto pueda afectar a la naturaleza jurídica de los contratos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La evaluación de riesgos determinará, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

**SEGURIDAD Y SALUD:** Las partes firmantes del presente Convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido un servicio de prevención, realizaran las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/ as, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.

La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical.

Se realizara durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

## COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PALENCIA Y SU PROVINCIA.

### Partes signatarias:

La Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza (ASPEL), Asociación de Empresarios Palentinos de Limpieza, CC.OO. y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art.

83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su provincia.

**Vigilancia de la Salud.**- Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/ as y será realizado durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo basándose en los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad.

**Revisión Médica.**- En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de algún trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada tres años. En los años que no proceda dicho reconocimiento médico, los/as trabajadores/as tendrán el tiempo necesario retribuido para asistir a la Seguridad Social y realizar los exámenes médicos que correspondan en cada caso, siempre que haya la imposibilidad de asistir fuera del horario de trabajo por incompatibilidad con los horarios del Sistema Público de Salud.

En el año 2002, la revisión médica se realizará a todos/as trabajadores/as que lo soliciten, con cargo a la empresa

**Comité de Seguridad y Salud.**- Se constituirá cuando legalmente proceda en la forma establecida por las disposiciones vigentes. En las dependencias de trabajo cuyo número de trabajadores no alcance el número necesario para constituirlo, pero que por su importancia o característica lo requiera se establecerá un organismo constituido por un representante de la dirección y dos representantes de los trabajadores. La determinación sobre las excepcionales condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se realizará por el citado Comité u organismo similar, y en su defecto, o cuando el trabajador o trabajadores afectados no estén conformes con el dictamen de dicho Comité u organismo, por la Inspección de Trabajo, ante quien se plantearán las posibles, reclamaciones según la Legislación vigente.

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

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

#### Artículo 37. - Medioambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 5.2 de la Ley 11/003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

#### Artículo 38. - Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año.

Se fija como fecha de entrega de la ropa de trabajo entre los meses de marzo y abril para la ropa de verano y entre los meses de septiembre y octubre para la de invierno.

Contemplará la entrega de ropa de invierno (anorak o chubasquero) para los trabajadores que desempeñen su actividad habitualmente en exteriores.

Los trabajadores/as, que su puesto de trabajo lo requiera, se le dotará de un uniforme más (3).

Anualmente se hará entrega a cada trabajador/a de un par de calzado adecuado al puesto de trabajo a desempeñar, que será sustituido por un par de zuecos a aquellos trabajadores/as que lo solicite, así como de guantes apropiados que les serán repuestos siempre que sea necesario y previa entrega de los usados.

### ***CAPÍTULO VI***

#### Artículo 39. - Cristalero/a

Todos los trabajadores y trabajadoras que se dedican mayoritariamente a la limpieza de cristales ostentarán la categoría de Peón Especializado.

#### Artículo 40. - Trabajos de categoría superior

El trabajador que realice funciones de categoría superior por un período a seis meses en un año u ocho meses en dos años consecutivos tendrán derecho a la reclasificación a la categoría que desempeñe.

Durante el tiempo que se desempeñen funciones de categoría superior a la que corresponde a la categoría profesional del trabajador, éste tendrá derecho a la diferencia salarial entre su categoría y las funciones que realmente desempeñe.

### ***CAPÍTULO VII***

#### Artículo 41. - Igualdad de oportunidades

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

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

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

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial,



de aprendizaje y en prácticas.

3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

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