

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP NÚMERO 31, 14 DE MARZO DE 2007.

Código 4200095

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Limpieza de edificios y locales, recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 26/01/07 y suscrito en fecha 15/01/07, de una parte, por los representantes del sector y, de otra, por la representación sindical, haciéndolo por los trabajadores, Y de acuerdo con los siguientes HECHOS:

PRIMERO: Con fecha 15/02/07, se pone en conocimiento de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, que las Hojas Estadísticas no están debidamente cumplimentadas en algunos de sus apartados.

SEGUNDO: Con fecha 27/02/07, se recibe escrito de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del referido sector, adjuntando la documentación requerida y debidamente subsanada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA:

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

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

Artículo 1.- Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio tendrá carácter provincial y vinculará a todos los empresarios y trabajadores ubicados en Soria capital y provincia.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación funcional.

Afectará el presente Convenio a todas las empresas que se dediquen a las actividades de limpieza de edificios y locales.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en ámbito funcional y territorial.

Artículo 4.- Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una duración de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5.- Prórroga.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 6.- 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 adopte, 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:

a) Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores 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 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador, procederá igualmente la subrogación, aún siendo el período de adscripción inferior a dicho plazo.

b) También serán subrogables los trabajadores 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 12 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 hubieran 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 período de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto 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 aquélla, no afectará ni a la duración ni el 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 servicio 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 antelación mínima de 10 días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo, transmitirá la documentación a la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio.

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

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

III. Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores afectados.

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

V. Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante salvo que hayan sido suscritos en fraude de ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la nueva empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente Convenio será requisito necesario 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, 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) y/o fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social.

c) La empresa cesante será 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 y trabajadoras de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Artículo 7.- Ad personam.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan globalmente establecidas las empresas a los trabajadores a título personal.

Artículo 8.- Clasificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 9.- Grupos profesionales y definición de categorías.

Los grupos profesionales y la definición de las distintas categorías y cometidos de las distintas categorías profesionales son las que se incorporan en el anexo I de este convenio. Caso de que surgiese durante la vigencia del Convenio alguna norma de superior rango que afectara a las mismas, la Comisión Paritaria se reunirá para su estudio.

Artículo 10.- Ingresos.

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación y de las siguientes condiciones:

a) Por concurso para el personal titulado, por concurso oposición para el personal administrativo y por prueba para los subalternos y de servicios varios.

Artículo 11.- Ascensos.

Las empresas cuidarán que para los ascensos de categoría no haya ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad, etc.

Artículo 12.- Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

- Personal titulado: cuatro meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: dos meses.
- Personal subalterno y personal obrero: 15 días hábiles.

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

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

Artículo 13.- Copia básica y finiquito.

Se entregará a los Delegados de Personal copia de las prórogas de aquellos contratos de los que ya se les hubiese dado copia.

Si el trabajador lo desea se entregará una copia de su finiquito al Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que designe.

Las partes se comprometen a respetar lo establecido en la Ley 14/2000, de 29 de diciembre.

Artículo 14.- Movilidad.

La movilidad funcional y geográfica del personal lo es como concretan los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas procurarán evitar los traslados de personal teniendo siempre ambas partes un entendimiento.

Artículo 15.- Jornada.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo para el año 2006; 1.753 horas que corresponden a 38 horas y 40 minutos semanales para el año 2007 y de 1.740 horas que corresponden a 38 horas y 30 minutos semanales para el año 2008.

El tiempo de bocadillo de 20 minutos para los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada y a tiempo completo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando las necesidades organizativas de la empresa lo requieran, la jornada semanal podrá llegar hasta 40 horas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma.

En las empresas se elaborará el calendario laboral todos los años.

Artículo 16.- Trabajo en festivos y/o domingos.

El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos (no domingos), podrá optar entre:

a) Disfrutar un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente y por acuerdo entre ambas partes, y siempre dentro del año.

En los hospitales dependientes del Complejo Hospitalario de Soria: Hospital General de Santa Bárbara y Hospital Institucional Virgen del Mirón, los trabajadores disfrutarán de otro día más de descanso en las fechas que marque la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

c) Cobrarlo según la normativa vigente.

Además el trabajador, siempre que no esté contratado específicamente para trabajar en festivos, tendrá un plus salarial por festivo trabajado (no domingos), de 17,58 euros. Este plus sufrirá los mismos incrementos pactados para el salario.

DOMINGOS. El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en domingos y no esté específicamente contratado para trabajar en domingos tendrá un plus salarial por domingo trabajado de 12,48 euros en el año 2006, incrementándose en el 2º y 3er año en el mismo porcentaje que la subida del convenio. Salvo el personal contratado específicamente, no se podrá trabajar dos domingos seguidos salvo que existan razones técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

Artículo 17.- Seguridad y Salud Laboral.

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 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.

- 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, realizarán 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 realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Los Delegados de Prevención participarán en la elaboración, vigilancia y desarrollo de medidas de prevención.

El trabajador en la prestación de sus servicios tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de general aplicación.

Artículo 18.- Vacaciones.

El personal afecto por este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional al tiempo de alta en la empresa. Si el trabajador disfrutara las vacaciones íntegramente y posteriormente causara baja se le descontará en la liquidación los días de más que haya disfrutado conforme a la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 6º de este Convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta esta fecha estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y trabajador. A falta de acuerdo entre las partes se estará a lo dispuesto en las normas reglamentarias. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute. Se procurará que el mayor número de trabajadores posible disfrute sus vacaciones en los meses de verano. Los trabajadores que presten servicios en más de una empresa, tendrán prioridad en las fechas de disfrute que se pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera, siempre que se lo comuniquen con dos meses de antelación.

Se interrumpe el período de disfrute de vacaciones si el trabajador resulta hospitalizado durante el mismo por causa de enfermedad común y siempre que la hospitalización dure un mínimo de cinco días.

Artículo 19.- Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos derechos se extienden a las parejas de hecho que acrediten esta situación con la certificación del correspondiente registro.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Los trabajadores podrán disfrutar hasta un total de dos días más al año distribuidos en uno o dos de los supuestos expresados en los apartados anteriores.

g) Para 2007, un día de permiso retribuido al año, a elección del trabajador/a, preavisando a la empresa con 72 horas de antelación, a partir de 2008, tres días de permiso retribuido. En periodos de puentes sólo se podrá hacer uso simultáneo de este permiso por centro y turno conforme a la siguiente escala:

Hasta seis trabajadores/as: Un trabajador/a.

De siete a quince trabajadores/as: Dos trabajadores/as.

De dieciséis a veinte trabajadores/as: Tres trabajadores/as.

De veintiuno a treinta trabajadores/as: Cuatro trabajadores/as.

De treinta y uno a cuarenta trabajadores/as: Cinco trabajadores/as.

De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores/as: Seis trabajadores/as.

Más de cincuenta trabajadores/as: el 15 por ciento de la plantilla.

Para el supuesto de que sólo haya un trabajador/a en el centro de trabajo, previo acuerdo entre ambas partes.

En el supuesto de que el número de solicitudes sea superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los/as trabajadores/as que lo hayan solicitado antes.

h) Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.

Artículo 20.- Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a excedencia.

Artículo 21.- Salario base.

El Salario Base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales

anexas.

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 de 2006 más 1 punto en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2008, será del IPC real de 2007 más 1 punto en todos los conceptos económicos del convenio.

Caso de que el IPC real superara cada uno de esos años el incremento salarial pactado, se actualizarían las tablas sobre ese IPC real, sin efectos económicos retroactivos, pero sirviendo a efectos de calcular los incrementos del año siguiente.

Cada año se reunirá la Comisión Paritaria para elaborar las nuevas tablas y en su caso, aplicar esa cláusula de garantía.

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 esa reducción implique a su vez una merma en su salario.

El pago de salarios se efectuará antes de la finalización del mes de su devengo, y nunca más tarde de los dos primeros días laborables del mes siguiente a su devengo. La nómina se entregará cerrada para garantizar su confidencialidad.

Artículo 22.- Antigüedad.

Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios al 4 por 100 cada uno de ellos del salario base del Convenio.

Artículo 23.- Dietas.

Si el trabajador tuviera que realizar el trabajo fuera del lugar de su residencia, recibirá una cantidad en concepto de media dieta y por cada una de las dos comidas diarias equivalentes a 13,50 euros. En el supuesto de tener que pernoctar fuera se percibirán 27 euros por ello. Las dietas sufrirán los mismos incrementos que el salario.

Artículo 24.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de Verano o julio, Navidad, y Beneficios, en cuantía de 30 días de salario convenio más antigüedad.

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

Paga de julio: 15 de julio.

Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Paga de Beneficios: 15 de marzo (siendo posible su prorrateo).

Artículo 26.- Horas extraordinarias.

Se realizarán las estrictamente necesarias, que serán para cubrir períodos punta de producción del cliente, cambios de turno y ausencias imprevistas. Se abonarán a razón de

6,75 euros por cada hora que se realice; Dicha cuantía se incrementará para los años sucesivos en la misma proporción que el salario.

Artículo 27.- Garantías sindicales.

Los representantes sindicales gozarán de las garantías previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.

En relación con lo previsto en el artículo 16 de este Convenio la opción no operará en cuanto a los domingos que hayan sido compensados con otro día de descanso semanal en forma prevista en la Ley.

Artículo 29.- Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetillas, pantalón y el calzado adecuado o calzado especial por sus condiciones físicas o de riesgo para el desempeño de sus tareas, cada año, así como anorax o prenda de abrigo similar a los trabajadores que lo requieran.

Prendas que se entregarán en mayo y septiembre respectivamente.

Artículo 30.

En los casos de IT derivada de enfermedad común, el trabajador percibirá durante los veinticinco primeros días el 100% de su salario base.

En los supuestos de IT derivada de accidente de trabajo dicho complemento se extenderá desde el primer día de la baja hasta el día sesenta, ambos inclusive.

Artículo 31.- Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo.

Las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, cuando las entidades gestoras de la Seguridad Social concedan la correspondiente prestación.

Artículo 32.- Desplazamiento.

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizarse dentro de la jornada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que sea la conexión directa entre dos centros de trabajo.

Si el trabajador utilizara para esos desplazamientos su vehículo propio, se le abonarán 0,17 euros por kilómetro.

Artículo 33.- Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de un mes a partir de la publicación del mismo en Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera. El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda. La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

A) Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa.

Capital garantizado por persona: 13.498,37 euros.

B) Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 15.748,10 euros.

Artículo 34.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres miembros de la parte social.

La Comisión Paritaria se reunirá alternativamente en las sedes de los Sindicatos de UGT y CC.OO.

Artículo 35.- Sustituciones.

En establecimientos de la Administración cuando se produzcan bajas por IT u otra causa, se cubrirán a partir del tercer día siguiente, si así lo considera la empresa y los trabajadores.

En los centros hospitalarios se posibilitará un cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia y en situación de IT si se justifica con informe facultativo.

Artículo 36.- Reconocimientos Médicos.

Las empresas facilitarán a los trabajadores la realización de conocimientos médicos a través de los servicios de las Mutuas Patronales de cada empresa y dentro de las posibilidades que ofrezcan dichas Mutuas Patronales.

Artículo 37.- Contrato de Formación.

En los términos regulados por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Contrato en prácticas.

En los términos dispuestos por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.- Contrato por circunstancias de la producción.

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el núm. 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Los contratos de esta modalidad vigentes y concertados con anterioridad a la publicación de este Convenio podrán ser prorrogados por acuerdo de los contratantes dentro de los límites indicados.

Artículo 40.- Contrato de interinidad.

El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 41.- Formación profesional.

1. Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio se les facilitará una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

La empresa se compromete a estudiar y dar solución, prestando la ayuda que le sea posible, a cada caso particular que se le presente en cuestiones de formación profesional.

2. Las partes firmantes del presente Convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua (II ANFC).

3. Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en estos III Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

4. Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los Permisos Individuales de Formación (PIF), no obstante las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los trabajadores/as de cada empresa, asimismo, se informará a la RLT de estos permisos.

5. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a permisos para la asistencia a exámenes oficiales en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa. No cabe subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas de la empresa o a la organización del trabajo y han de abarcar no solo el tiempo de duración de la prueba sino el necesario para que el trabajador/a pueda concurrir al examen en condiciones normales de concentración y agilidad mental.

- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.

- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.

6. La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.

- Promover Planes de Formación en el ámbito de la provincia.

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.

- Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

Artículo 42.- 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 artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 43.- 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. La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 15 días.

4. 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 Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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 registrarán por lo

dispuesto en el artículo 14.1.a del RD 1131/2002 de 31 de octubre.

Artículo 44.- Violencia de género.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

Las situaciones de violencia que dan lugar a estos derechos se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 45.- Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir del 1 de noviembre de 2006.

Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2006, y los atrasos serán abonados por cada empresa en el mismo mes de su publicación en el B.O.P y en todo caso en el mes siguiente de la misma.

ANEXO I.- Grupos profesionales y definición de categorías.

Mandos intermedios (GRUPO III)

a) Encargado General: Es el empleado, procedente o no del grupo obrero que, por sus condiciones profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informando a la empresa los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Encargado de zona: Es quien, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección este encomendada a 2 o más encargados de sector de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

c) Encargado de sector: Es quien tiene a su cargo el control de 2 o más encargados de grupo siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

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

d) Encargado de grupo: Es quien tiene a su cargo el control de 10 o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

2. 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.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos de 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 produzca.

4. Entra del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de equipo: Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene además, la responsabilidad de un equipo de 3 a 9 trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determina la dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

Personal subalterno (GRUPO IV) a) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero: Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo registrar toda clase de mercancías.

c) Listero: Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas.

d) Vigilante: Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

Personal obrero (GRUPO V)

a) Especialista: Es aquel trabajador, que con plenitud de conocimientos teóricos-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.

b) Peón especializado: Es aquel trabajador, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o limpiadora: Es el trabajador, que ejecuta 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 requiera para la realización de tales 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.

d) Conductor-limpiador: Es aquel trabajador que estando en posesión del carné 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 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Personal de oficios y varios (GRUPO VI)

a) Oficial: Es el trabajador que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante: Es el trabajador, mayor de 18 años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el trabajador, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

ANEXO II.- Percepciones salariales por categorías para el año 2006.

Categorías Salario base día (Euros):

Encargado general: 31,00

Encargado de zona: 28,77

Encargado de sector: 27,58

Encargado de grupo: 23,91

Responsable de equipo: 22,90

Ordenanza: 22,34

Almacenero: 22,34

Listero: 22,34

Vigilante: 22,34
Especialista: 22,34
Peón especializado: 22,34

Categorías Salario base día (Euros):

Limpiador/a: 22,34
Conductor-limpiador: 22,34
Oficial: 22,34
Ayudante: 22,34
Peón: 22,34

ANEXO III.- Tabla salarial anual para 2006.

Categoría	Salario base anual	Extra julio	Extra Navidad	Extra benef.	Total Salario
Encargado general	11.315,00	930,00	930,00	930,00	14.105,00
Encargado de zona	10.501,05	863,10	863,10	863,10	13.090,35
Encargado sector	10.066,70	827,40	827,40	827,40	12.548,90
Encargado de grupo	8.727,15	717,30	717,30	717,30	10.879,05
Responsable equipo	8.358,50	687,00	687,00	687,00	10.419,50
Restantes categor.	8.154,10	670,20	670,20	670,20	10.164,70

Soria, 1 de marzo de 2007.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.