

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP Número 162, Jueves 17 de Julio Año 2008.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales, número de código de convenio 4500255, suscrito, de una parte por cuatro representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Edificios y Locales de Toledo y de otra, en nombre de los trabajadores, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, firmado el 17 de junio de 2008 y presentado ante esta Delegación Provincial en 18 de junio de 2008, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

## ACTA

En Toledo, siendo las 12,00 horas del día 17 de junio de 2008, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Toledo, y acuerdan:

1) La firma del Convenio del sector antes citado para 2008, 2009 y 2010 adjuntando texto de dichos acuerdos.

2) Remitir dicho Convenio Colectivo a la Dirección Provincial de Trabajo de Toledo, a efectos de su depósito, registro y publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, lo firman en el lugar y fecha al principio indicados.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TOLEDO

### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales y por las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ***CAPÍTULO I.- Ambito de aplicación***

### 1.- Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad consiste en la limpieza de edificios y locales así como en la prestación de otros servicios externos, integrados y/o de ayuda domiciliaria. En todos los Convenios Colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al Provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

### 2.- Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

### 3.- Ambito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

### 4.- Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010 (tres años). Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a comparecer a la convocatoria que hiciera cualquiera de ellas para iniciar las deliberaciones de un nuevo convenio hasta con un mes de antelación. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

### 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### 6.- Garantías personales.

Las Empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 y 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## ***CAPÍTULO II.- Organización del trabajo***

### 7.- Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas. Sin merma de la facultad que

les corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

#### 8.- Modificación de las condiciones.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo, b) Horario, c) Régimen de trabajo o turnos, d) Sistema de remuneración, e) Sistema de trabajo y rendimiento, f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

#### 9.- Rendimientos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un/a operario/a medio/a entregado/a a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

### ***CAPÍTULO III.- Contratación y empleo***

#### 10.- Principios generales.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos. Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos: a) Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto. b) Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones. c) Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa. d) Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.). De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

#### 11.- Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así

conste por escrito. El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados y dos meses para el resto del personal excepto el personal no cualificado cuyo periodo de prueba será de un mes cuando el contrato que se concierte con el trabajador sea de carácter indefinido, de 20 días cuando el contrato fuere temporal de duración superior a seis meses y 15 días cuando el contrato temporal fuere de duración inferior a tres meses.

## 12.- Modalidades de contratación.

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) Contratación fija o indefinida.- Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos ordenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. Atendiendo al objeto descrito anteriormente las Empresas dispondrán en cada uno de sus Centros de Trabajo de un volumen de contratación fija o indefinida equivalente como mínimo a lo establecido en la siguiente escala: entre cinco y veinte trabajadores el 70 por 100 de la plantilla, entre veintiuno y treinta trabajadores el 75 por 100 de la plantilla, más de treinta trabajadores el 83 por 100 de la plantilla.

Las Empresas afectadas por este Convenio procederán a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos hasta alcanzar como mínimo los porcentajes anteriormente establecidos.

A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.

Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones temporales o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos, salvo imposibilidad manifiesta por alguna de las partes, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en los respectivos Centros de Trabajo con contratos eventuales, incluidos los formativos.

b) Contrato para la formación: El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia no será de aplicación esta modalidad de contratación para profesionales no cualificados y en particular para especialista, peón especializado, limpiador/a, conductor/a limpiador/a o auxiliar de ayuda a domicilio.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos: minusválidos; extranjeros durante los dos primeros años de permiso de trabajo, quienes lleven más de tres años sin actividad laboral, quienes se encuentren en situación de exclusión social.

El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala: hasta 5 trabajadores: Uno; de 6 a 10 trabajadores: Dos; de 11 a 25 trabajadores: Tres; más de 25 trabajadores: Cinco.

Para determinar el número de trabajadores/as por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se

recogen en Tabla salarial Anexo I correspondiente al 85 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo, de los salarios de Oficial Administrativo del Convenio Colectivo. Si el tiempo dedicado a la formación teórica fuera superior al 15 por 100 de la jornada, en el mismo porcentaje que se supere se reducirá del salario.

c) Contrato en prácticas.- Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo profesional I y aquellas que precisen nivel de estudios de F.P.2 o superior. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en Tabla salarial Anexo I correspondiente al 70 por 100 durante el primer año y al 85 por 100 durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.

d) Obra o servicio determinado.- Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el se harán constar las siguientes circunstancias: el carácter de la contratación; el tiempo de vigencia del contrato (cuando se pueda prever); el trabajo que se va a desarrollar; la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, el grupo o categoría asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio cuando se pueda prever. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se refleje de forma inexacta o imprecisa el objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento salvo prueba en contrario que acredite la existencia real de la obra o servicio determinado.

A la finalización del contrato los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio. Si la obra o servicio tuviera una duración superior a seis meses, dicha indemnización se incrementará en un día por cada mes que supere dicho periodo o parte proporcional equivalente. Esta indemnización sustituye a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores Para los/as trabajadores/as contratados/as para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados/as. Si por necesidades imprevisibles y ajenas a la Empresa contratada la obra o servicio objeto del contrato de trabajo hubiera de ser suspendida, también quedará en suspenso y durante el mismo período de tiempo el contrato de trabajo conforme a los requisitos que la ley establezca.

e) Circunstancias de la producción.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el periodo de 12 meses el/la trabajador/a se considerará contratado/a por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del contrato.

En el contrato se especificara con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación, salvo prueba en contrario que acredite la real existencia de las citadas circunstancias, acumulaciones o pedidos.

A la finalización del contrato los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio. Si el contrato tuviera una duración superior a nueve meses, dicha indemnización se incrementará en un día por cada mes que supere dicho periodo o parte proporcional equivalente. Esta indemnización sustituye a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

f) Contrato a tiempo parcial.- La regulación de esta modalidad de contrato vendrá

determinada por el Estatuto de los Trabajadores. Si la jornada de trabajo se realiza de forma partida sólo se efectuará una interrupción que en ningún caso será inferior a 90 minutos ni superior a 150 minutos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio, cuando existan vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la Empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo lo comunicarán a la Empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo Grupo Profesional.

Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias que permite el párrafo anterior, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización.

g) Contrato de interinidad.- El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo. El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Los trabajadores así contratados, en el caso de que no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, no causarán baja automática en la empresa y podrán optar a este puesto vacante según lo dispuesto en el artículo 20 del presente convenio, siempre que el puesto de trabajo se mantenga.

h) Fijo discontinuo.- Es el trabajador o trabajadora contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de prestación de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa se acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones.

Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 15 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de 7 días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo.

En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa. La imposibilidad manifiesta de algún trabajador para acceder al puesto, supone que este pase a ocupar el último lugar del escalafón. Si la renuncia al puesto no estuviera debidamente justificada se consideraría baja voluntaria.

Cuando halla disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos discontinuos sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos discontinuos cesarán por riguroso

orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual. Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos. En este caso, para ocupar estos puestos y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 de este convenio, se ofertarán las mismas a los trabajadores/as fijos-discontinuos por riguroso orden de antigüedad dentro de la misma categoría.

### 13.- Pase de eventuales a fijos/as discontinuos.

Los trabajadores eventuales, excepto interinos, pasarán a la condición de fijos discontinuos en el Centro donde hubieran sido contratados y con adscripción a él, cuando hayan realizado dos ciclos de 60 días de trabajo como mínimo; cuando no se hayan realizado los 60 días por ciclo, tendrán la preferencia para ser contratado sin pérdida de su carácter eventual.

### 14.- Adscripción personal.

Cuando una empresa en la que viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores/as de la empresa. Por el contrario, deberá hacerse cargo de los/as trabajadores/as antedichos, si para el servicio de limpieza, hubiera de contratar nuevo personal.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los/as trabajadores/as de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro, con una antigüedad mínima de tres meses, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata subrogándose, igualmente, la nueva titular.

El personal incorporado por la anterior titular de un centro de trabajo dentro de los tres meses últimos para un centro concreto cuyo inicio de actividad coincida con el inicio de la relación laboral del trabajador en esa empresa será objeto de subrogación y pasará a nueva titular del servicio. A tales efectos la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los/as trabajadores/as, en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata de estos/as últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado por la contrata entrante. De igual forma la empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a la entrante su cese en el servicio o en la contrata, con los demás requisitos previstos en ese capítulo; notificará por escrito, asimismo, el cese de los trabajadores afectados, acreditando sus condiciones laborales. Y en cualquier caso el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/as trabajadores/as, solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, pasarán a estar adscritos a la nueva titular quien se subrogará con todos los derechos y obligaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya estos trabajadores, pasará a la nueva titular en concepto de interinos, hasta que se produzca la incorporación del sustituido, las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores/as, serán abonados a éstos al final de la contrata. De igual forma la empresa cesante deberá poner en conocimiento de la nueva adjudicataria con la mayor urgencia, la relación de los/as trabajadores del Centro objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, etcétera, así como acreditar la empresa saliente a la entrante, estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales y de todo tipo de retribuciones. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realiza la primera limpieza y que no hay suscrito contrato de mantenimiento.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula,

empresa cesante, nueva empresa adjudicataria y trabajador/a. No obstante, el incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones referidas no podrá ir en detrimento de la subrogación de los trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa receptora del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a dos meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa. Si la subrogación a una nueva empresa titular de la contrata implicase a un trabajador que realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos afectando a uno solo de ellos, el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las contrataciones gestionarán el pluriempleo legal del trabajador.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior adjudicatario, hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el párrafo segundo de este artículo, salvo que el cliente coja el servicio a su cargo.

#### 15.- Empresas de trabajo temporal.

Las Empresas adjudicatarias de Servicios con la Administración o cualquier Organismo Público, no podrán subcontratar con terceros la realización de la actividad adjudicada, ni tampoco utilizar Empresas de Trabajo Temporal para resolver sus necesidades laborales en relación al servicio adjudicado. Así mismo no serán utilizadas Empresas de Trabajo Temporal cuando las necesidades del servicio puedan ser cubiertas con la ampliación de jornada de los trabajadores con contrato a Tiempo Parcial. Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán exclusivamente para cubrir necesidades ocasionales tales como bajas, licencias, ausencias imprevistas o para cubrir necesidades imprevistas como consecuencia del lanzamiento de una nueva actividad o la ampliación de las existentes y en aquellas otras actividades donde exista imposibilidad manifiesta para realizar directamente contratos eventuales, todo ello por un tiempo máximo de una semana. Transcurrido dicho plazo, si la necesidad persiste se cubrirá con contrato de interinidad previsto en el artículo 12.g del presente Convenio, para las situaciones de I.T., licencias o ausencias imprevistas y el que proceda legalmente para el resto de supuestos, salvo imposibilidad manifiesta acreditada ante los representantes de los trabajadores. Los contratos de puesta a disposición deberán identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador del Centro que pase a desempeñar el puesto de aquel. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la Empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

#### 16.- Ceses.

a) Finiquitos: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al Trabajador o Trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre Empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, el cual será visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma por un representante legal de los trabajadores en la Empresa o representante sindical.

b) Bajas voluntarias: Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo II del presente Convenio El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes. El



trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

c) Despidos objetivos. Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la Empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) Jubilación anticipada. contrato de relevo. Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre y jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en los Reales Decretos 1991 de 1984, de 31 de octubre y 15 de 1998, de 27 de noviembre, para Jubilación parcial y el contrato de Relevo. En todo caso se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia. La prestación del servicio en el caso de jubilación parcial con contrato de relevo, se realizará preferiblemente de forma consecutiva en el periodo estival salvo pacto en contra entre empresa y trabajador.

## ***CAPÍTULO IV.- Clasificación, promoción, movilidad***

### **17.- Estructura profesional.**

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I.- Personal Superior y Técnico.
- II.- Personal Administrativo.
- III.- Personal Mandos Intermedios.
- IV.- Personal Subalterno.
- V.- Personal de Oficios Varios.

Grupo I. Personal Superior y técnico. Este grupo I estará integrado por las categorías profesionales que a continuación se indican, cuyas funciones y cometidos son los que igualmente se consignan.

a) Director.- Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Jefe de Departamento.- Es el que, a las órdenes inmediatas del Director de la Empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

c) Titulado Superior.- Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

d) Titulado Medio.- Son aquellos que prestan servicio al igual que en el caso anterior y autorizados por título de Ingeniería Técnica, Graduado Social o análogo.

e) Trabajadora Social.- Es quien, con la titulación adecuada, se encarga de coordinar y ejercer, tanto con organismos públicos como privados, la labor de asistencia social a disminuidos físico y/o psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

f) Titulado Laboral.- Son quienes prestan servicios, al igual que los anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad Competente.

## Grupo II. Personal Administrativo.

a) Jefe Administrativo de Primera.- Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad de la oficina de la empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

b) Jefe Administrativo de Segunda.- Es quien, provisto o no de poder limitado, esta encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo modo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) Cajero.- Es el que, con o sin empleados a sus ordenes, realiza, bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

d) Oficial Administrativo de Primera.- Empleado que actúa a las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere calculo, estudio, preparación y condiciones adecuada.

e) Oficial Administrativo de Segunda.- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar.- Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

## Grupo III. Personal Mandos Intermedios.

a) Encargado General.- Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencias o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las ordenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y el control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor o encargado de zona.- Es el que, a las ordenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección este encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor o Encargado de Sector.- Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes: 1.- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que el servicio sea efectivo 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 mando, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.

d) Encargado de grupo o edificio.- Es el que tiene a su cargo el control de diez 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 del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

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

Si tuviese a su cargo el control de más de 45 trabajadores/as, el salario que corresponderá a esta categoría será el recogido en la tabla salarial anexa para estos encargados.

e) Responsable de Equipo.- Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores.

Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la

empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones que se precisen.

#### Grupo IV. Personal Subalterno.

a) Conserje.- Es el trabajador/a encargado/a de realizar las siguientes funciones: A) Atención y orientación de las visitas que lleguen al centro. B) Apertura y cierre de puertas exteriores y de las puertas de acceso a las distintas dependencias y edificios.

C) Encendido y apagado de luces exteriores e interiores. D) Atención a compañías de servicios que asistan y actúen en el centro. E) Revisión periódica de instalaciones (puertas, cristales, pinturas, fontanería, etc.), informando a la dirección del centro de los desperfectos encontrados. F) Encendido y apagado del sistema de calefacción. G) Recogida y entrega de correspondencia.

En aquellos casos en los que antes de la entrada en vigor de este convenio, el conserje viniera desempeñando tareas de limpieza, continuará ejerciendo dichas funciones.

b) 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.

c) Almacenero.- Es el trabajador/a encargado/a de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo registrar toda clase de mercancías.

d) Vigilante.- Es aquel trabajador/a 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.

e) Telefonista.- Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

f) Cobrador.- Es el empleado que, dependiente de caja, realiza todo género de cobros y pagos por delegación.

#### Grupo V. Personal de Oficios Varios.

a) Oficial.- Es el empleado/a que actúa bajo las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere además de la adecuada formación, preparación y condiciones para el oficio designado.

b) Especialista.- Es quien, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) aplicando 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.

Asimismo, corresponderá esta categoría a aquellos trabajadores/as que realicen limpieza industrial de manera habitual y continuada, tales como industrias cármicas, cementeras, mataderos y similares, utilizando para ello mangueras de agua a presión o similares o realicen además labores de desinfección, higienización, engrase, etc.

c) Peón Especializado.- Es el trabajador/a que realiza funciones concretas y determinadas, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialistas, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización.

d) Limpiador o Limpiadora.- Es el trabajador/a, que ejecuta las tareas de fregado, despolvoado, barrido y pulido manualmente o con útiles tradicionales o con elementos electrodomésticos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque estos sean mayor potencia de suelos, techos, paredes, mobiliario (exceptuando el mobiliario hospitalario), de locales, recintos y lugares así como cristalerías, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates; sin que se requieran para la realización de 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. Se considera mobiliario hospitalario: Las camas de enfermos, camillas, colchonetas, sillas de ruedas, mesas y lámparas de quirófanos

paritorios y salas de reconocimientos, mesillas, armarios, pies de goteo. No obstante lo anterior, el limpiador/ra limpiará el cabecero y pié de las camas la parte de arriba de las mesillas, y las parte de fuera de los armarios Respecto de las mesillas y armarios el limpiador/ra limpiará también st interior cuando dentro de ellos no haya enseres personales de los enfermos.

e) Conductor Limpiador.- Es quien, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículos de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y la: correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a si disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diverso: lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le serán ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal ( materiales o transporte en general.

f) Celador.- Es quien, desempeña funciones de control de entrada e información, control de transito en zonas restringidas, orientación de visitantes así como realizar pequeñas tareas administrativas.

g) Azafata.- Es quien se encarga de recibir a los clientes, averiguar sus deseos proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante h persona o personas con quien desean hablar atendiendo las solicitudes de información, hablando normalmente dos idiomas incluido el de origen.

h) Auxiliares de Ayuda a Domicilio.- Para delimitar las funciones de h presente categoría se tendrá en especial consideración la descripción de servicio a prestar realizada por la entidad contratante de tales servicios. Le descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

1.- Trabajos generales de atención en el hogar: Tales como mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención de usuario de los servicios.

2.- Trabajos de atención personal: Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente pare encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas a facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades de usuario en su entorno, etc.

## 18. Formación Profesional.

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de h mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores/as. E. acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

A) Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

B) Facilitar la participación de, los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos , spontribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

C) Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

D) Los permisos individuales para la formación se canalizaran para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

E) Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participaran en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informaran las peticiones de permisos individuales para la formación.

## 19.- Adaptación al puesto de trabajo.

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por cualquier causa, se reconvertirá su puesto de trabajo, o se le acoplará, si fuera posible al puesto que permita las necesidades organizativas o del servicio con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

#### 20.- Promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso. La promoción se ajustará a criterios de mérito, capacidad y antigüedad, estableciendo de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, las pruebas objetivas de carácter teórico-práctico a realizar para la selección.

#### 21.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En cualquier caso el trabajador será notificado con la máxima antelación posible. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

A) De superior categoría. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador, este tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) De inferior categoría. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

#### 22.- Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por esta orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

### ***CAPÍTULO V.- Tiempo de trabajo***

### 23.- Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán un jornada laboral máxima anual de 1.754 horas de trabajo efectivo.

Lo trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio, disfrutarán de veinte minutos de descanso (bocadillo) que serán computados como jornada efectiva de trabajo.

La jornada laboral ordinaria no podrá realizarse de forma partida el más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral e tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo. Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas y los comprendido; dentro de una misma zona comercial. Como principio general, las empresa: procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyo; domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.

### 24.- Calendario.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el Calendario Laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tabloneros de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos:

- a) Jornada semanal tipo de 39 horas,
- b) Horario de descanso (bocadillo),
- c) Señalización de las Fiestas,
- d) Vacaciones,
- e) Especificación de los descansos entre jornadas y semanales,
- f) Especificación de las secciones donde se prevea la realización de Turnos y sus sistemas de rotación,
- g) Especificación de jornadas irregulares donde procedan,
- h) Especificación de horarios flexibles donde procedan.

Se elaborará un calendario tipo de ámbito provincial, que será aplicable a aquellas empresas que no elaboren su propio calendario laboral en aplicación de los criterios establecidos en el presente artículo.

En aquellos centros de trabajo en los que sólo preste servicios un trabajador, la jornada de éste se verá reducida en los días 24 y 31 de diciembre al 50 por 100. Cuando en el centro de trabajo presten servicios más de un trabajador, la mitad de la plantilla trabajará su jornada habitual de forma completa el día 24 quedando así relevados de la obligación de trabajar el día 31. La otra mitad de la plantilla no prestará servicios el día 24 y realizará su jornada habitual, de forma completa el día 31.

### 25.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa. Los días festivos que no sean domingos que haya en los 30 días naturales no se computarán como días de vacaciones, incrementándose e disfrute de las mismas, en tantos días como festivos haya en dicho periodo. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales durante los meses comprendidos entre julio y septiembre. El cómputo de las vacaciones se hará de forma que el primer día de las mismas no coincida con a día de descanso semanal, del trabajador. Tampoco podrá coincidir con domingo festivo, excepto para los trabajadores contratados para trabajar específicamente en domingos y festivos.

Al menos quince días serán a elección del trabajador. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se podrá ampliar el período al mes de junio. Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la Empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a

alguno o algunos de los trabajadores deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses. De no hacerlo así y previo informe de los representantes de los trabajadores se le indemnizará en la medida correspondiente y como mínimo en los gastos que justificadamente acredite.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador no iniciarán su cómputo si se producen situaciones de baja por incapacidad temporal que conlleve ingreso hospitalario, derivadas de accidente sea o no laboral y quedarán interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal que conlleve ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que conlleve reposo domiciliario, por un periodo de tiempo mínimo de cuarenta y ocho horas. En ambos supuestos será condición indispensable para que las vacaciones no inicien su cómputo o queden interrumpidas que el trabajador notifique a la empresa la contingencia de incapacidad temporal por medio de los oportunos partes de baja y confirmación en el plazo legalmente establecido. Obtenida el alta médica y notificada esta a la empresa en el plazo legalmente establecido se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los 30 días naturales. Ello no obstante, si las necesidades organizativas de la empresa no lo permitieran, empresa y trabajador pactarán otra fórmula de disfrute dentro del año natural.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 14 de este Convenio, y a petición del trabajador, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido. Para ello, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda al trabajador/a hasta la fecha de dicha subrogación y la empresa entrante estará obligada a conceder el disfrute de las vacaciones integras abonando solamente la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

## 26.- Domingos y festivos.

El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el artículo 33.c) del presente convenio y además:

a) Si el día de trabajo coincide con un domingo el trabajador tendrá derecho al descanso semanal según cuadrante de la empresa.

b) Si el día de trabajo coincide con un festivo tendrá derecho a dos días libre: uno por la reducción de jornada por la existencia de un día festivo y haber trabajado en el mismo y otro más en compensación, que podrán acumularse a los días de vacaciones a petición de trabajador.

Las Empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido no pudiendo compensadas o absorbidas.

No obstante lo anterior, las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores podrán sustituir el abono del plus de domingos y festivos por un día más de descanso cuyo disfrute será igualmente determinado por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde se viniera disfrutando dos días libres por festivo trabajado se incrementará en uno más en compensación. Este artículo no será de aplicación a los trabajadores contratados específicamente por las empresas para trabajar en domingos y festivos.

## 27.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, darán derecho al trabajador a percibir un plus que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice serán abonadas con el importe establecido en el artículo 33.a. del presente Convenio. El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 22,00 y las 6,00 horas, percibirá el Plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar el plus completo a partir de la cuarta hora.

## 28.- Permisos licencias y excedencias.

1.- Permisos retribuidos.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho, tantas veces como se produzca el hecho causante y previo aviso o solicitud, a los siguientes permisos retribuidos:

a) Tres días naturales por el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, prorrogables dos días más si hubiese desplazamiento. El fallecimiento dará derecho a este permiso aunque previamente se hubiera disfrutado el permiso por enfermedad grave que sea origen del fallecimiento. El inicio del nuevo derecho rescinde el que se estuviera disfrutando. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

b) Dos días naturales por fallecimiento hermanos, abuelos y nietos, por consanguinidad o afinidad, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento. El fallecimiento dará derecho a este permiso aunque previamente se hubiera disfrutado el permiso por enfermedad grave que sea origen del fallecimiento.

El inicio del nuevo derecho rescinde el que se estuviera disfrutando.

c) Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

d) Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad, y por el tiempo indispensable y como máximo un día si hubiera desplazamiento, por afinidad. En ambos casos se deberá aportar la justificación correspondiente.

e) Dos días naturales por nacimiento o adopción de hijos, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

f) Un día por nacimiento de nietos.

g) Quince días naturales por contraer matrimonio.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como para renovaciones del DNI o pasaporte, con justificación de la cita previa.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Será obligación de la empresa proporcionar a cada centro de trabajo los volantes de asistencia para uso de los trabajadores en caso de enfermedad. Dicho volante sellado y cumplimentado por el médico, deberá ser suficiente como justificante del tiempo de ausencia del trabajador, considerándose como tiempo laboral. Dicho volante llevará incorporado el dato correspondiente a las horas de entrada y salida de consulta.

j) Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

k) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, tanto por consanguinidad o afinidad.

l) La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho a reducir su jornada en una hora al principio o al final de su jornada. La trabajadora podrá acumular estos periodos en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.

m) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta 8 años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

n) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de tres horas para acudir a consulta médica de los menores y/o personas dependientes según se establece en la Ley de Dependencia. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica. Los requisitos establecidos en el apartado g) serán de



aplicación a este supuesto.

o) El tiempo indispensable, y como máximo un día si hubiera desplazamiento, para la realización de exámenes con carácter oficial, entregando posteriormente el justificante oportuno.

p) Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos días de asuntos propios al año, retribuidos a razón de salario base, plus convenio y antigüedad. Para su disfrute será necesario: 1) que el aviso a la empresa se haga con al menos setenta y dos horas de antelación. 2) que no podrán coincidir en el mismo días más del 6 por 100 de la plantilla. Las Empresas respetaran las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con sus trabajadores o las que unilateralmente hubieran concedido, sin que puedan ser absorbidas o compensadas.