



SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 460.-** Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Ceuta, en expte. 51/01/0014/2023. **Pag. 1458**
- 461.-** Resolución de inscripción del Acuerdo de Adhesión al VII Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de autonomía personal de la Fundación "Eduardo Gallardo Salguero", en expte. 51/02/015/2023. **Pag. 1480**

AUTORIDADES Y PERSONAL

CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 462.-** Decreto del Consejero de Presidencia y Gobernación, D. Alberto Ramón Gaitán Rodríguez, por el que se nombra a D. Sergio Torrecillas Martín como funcionario interino de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en la plaza de Técnico de Administración General. **Pag. 1482**
- 463.-** Decreto del Presidente de la Ciudad de Ceuta, D. Juan Jesús Vivas Lara, por el que se delega la Presidencia del Consorcio Rector del Centro Universitario de la UNED en Ceuta, en la Consejera de Educación, Cultura, Juventud y Deporte, D^a. Pilar Orozco Valverde. **Pag. 1483**



DISPOSICIONES GENERALES**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA
ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN****460.-****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Ceuta que fue suscrito, con fecha 27 de Junio de 2023, de una parte por los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta y por Aspel y en representación de los Trabajadores por la Unión General de Trabajadores de Ceuta y Comisiones Obreras de Ceuta y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
ACUERDA**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

EL DELEGADO DEL GOBIERNO
RAFAEL GARCÍA RODRIGUEZ
EL SECRETARIO GENERAL
P.D. ART.72.LEY40/2015
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO
Fecha: 04/07/2023

**ACTA MESA DE NEGOCIACIÓN CONVENIO DE LIMPIEZA****ASISTENTES****Por Unión General de Trabajadores**

D^a Isabel María Mata Campoy
D. Ramón Sánchez Pascual
D. Abdelhamed Mohamed Salah

Por Comisiones Obreras

D. Ángel Lara Ostio

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

D. Mariano Llorente Pecino
D^a Antonia Márquez Cano
D. Juan Manuel Parrado Sobrino
D. Pedro Contreras López

Por Aspel

D^a. Nuria Castaño Chaves

En Ceuta, siendo las 17,30 horas del día 27 de junio de 2023, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ceuta, para los años 2.022, 2.023 y 2.024.

Se aprueba por unanimidad el texto que acompaña al presente Acta y se mandata a la remisión del texto definitivo especialmente a **la Confederación de Empresarios de Ceuta**, mediante su secretario presente, Don Juan Manuel Parrado Sobrino, para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos, pero que bajo ningún concepto puedan suponer una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

Sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, en el lugar y fecha arriba indicados.

DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA**CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo es de obligatoria aplicación a todas las Empresas que dediquen su actividad a la Limpieza de Edificios y Locales, radicadas en la Ciudad de Ceuta.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.

Será de aplicación el presente convenio a la totalidad de las personas trabajadoras que lo hagan por cuenta de las Empresas dedicadas a las actividades señaladas en el Artículo 1º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de Ceuta, este Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2.022 hasta el 31 de Diciembre de 2.024.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, se verá prorrogado por años sucesivos en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa. En lo no previsto en el presente punto, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 85.3 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad, a las que estuvieran vigentes a la fecha de su entrada en vigor por imperativo legal, convenio, pacto o cualquier otra causa.

Artículo 5º.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de las empresas, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del comité de empresa o delegados/as de personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrada por tres representantes patronales y otros tres representantes sindicales elegidos, todos ellos, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

Se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes, media y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de éstas, a solicitud de las mismas y en su ámbito respectivo, arbitrar en cuantas decisiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad comercial junto con los frecuentes cambios normativos, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleva a cabo las funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia, e incluso modificarlo
- f) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.



Inicialmente la Comisión Paritaria queda constituida por las siguientes personas:

MARIANO LLORENTE PECINO
ANTONIA MÁRQUEZ CANO
NURIA CASTAÑO CHAVES

por la representación empresarial, y

ISABEL MARÍA MATA CAMPOY
RAMÓN SÁNCHEZ PASCUAL
ABDELHAMED MOHAMED SALAH

por la representación social.

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES

Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, preferentemente de lunes a viernes, o de 1.800 horas anuales. El exceso sobre las mismas tendrá la consideración de horas extraordinarias no pudiendo sobrepasar éstas en todo caso, dos horas por trabajador/a y por día.

Artículo 8º.- HORARIO DE TRABAJO.

El horario de trabajo lo fijará la Empresa previo informe de los/as representantes de los Trabajadores (Delegados/as de Personal o Comité de Empresa), y en todo caso la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de nueve horas de trabajo al día.

Todo el personal afectado por el convenio disfrutará de un descanso mínimo de 12 horas continuadas entre jornada y jornada.

Artículo 9º.- DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio será de un día y medio ininterrumpido, siendo preferentemente la tarde del sábado y el domingo completo. Si por necesidades del servicio se tuviera que trabajar el sábado por la tarde se descansaría el lunes por la mañana.

Artículo 10º.- VACACIONES

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que deberán disfrutarse en periodos mínimos de una semana.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, comenzando éstas a continuación del descanso semanal y no coincidiendo con un día festivo, atendiendo a un calendario elaborado por la Empresa y de los/as representantes de los Trabajadores (Delegados/as de Personal o Comité de Empresa), que se fijará antes del 15 de Diciembre. Aquellos/as trabajadores/as que no disfruten de al menos una quincena de vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive) disfrutarán de un día más de vacaciones.

En cualquier caso, el presente artículo será aplicable, respetando los mínimos legales del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º.-FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral, las jornadas de tarde de los días 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero. Este último día la jornada de trabajo comenzará a las 9 horas y finalizará a las 15 horas para todo el personal.

Artículo 12º.- TRABAJO EN FESTIVOS

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje esos días, de alguna de las siguientes maneras:

- * Acumulándolos a las vacaciones anuales.
- * Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.

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

Artículo 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos siguientes:

- Matrimonio o Constitución de Pareja de Hecho: 15 días naturales. Se otorgarán 15 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.
- Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- El día de la Comunión, Boda o Bautizo hasta el 1er grado de consanguinidad. La presente licencia también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras



de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

- Tres días de asuntos propios por cada año natural para las personas trabajadoras afectadas del sector. Éstos se disfrutarán a libre disposición de los/as mismos/as sin necesidad de justificación, con el único requisito de comunicación a la empresa con al menos una antelación de una semana. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.

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

- De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1890, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se pueda disponer de ese día permutándolo con otro día de descanso o de vacaciones. Tal petición de sustitución será a petición de los/as fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan:

- El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno del Ramadán.
- El día de IDU AL-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

En lo no previsto en la presente disposición, resultará de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- EXCEDENCIAS.

- a) Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud. La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- c) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses
- d) Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe una actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa
- e) En lo no previsto en la presente disposición se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores sobre Excedencias

Artículo 15.- TURNOS.

En aquellas empresas en las que por necesidad de servicio hubieran de establecerse turnos de trabajo, jornadas continuadas y otros de distinta índole, éstos serán rotativos entre todo el personal afectado.

Artículo 16.- PRESTACION DE SERVICIOS EN BUQUES.

Para mayor eficacia y cumplimiento de la legislación vigente, las empresas de limpieza que prestan servicios en los buques de pasajeros, que efectúan la travesía del Estrecho en la línea Ceuta-Algeciras-Ceuta, comunicarán por escrito, a la Capitanía Marítima de Ceuta, los nombres y apellidos de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio asignadas a las tareas de limpiezas de buques.

La comunicación a la Capitanía Marítima se realizará con el fin de que las personas trabajadoras queden enrolados como miembros supernumerarios durante la prestación de sus servicios.

Artículo 17.- CONTRATO DE TRABAJO.

La Empresa facilitará a los/as Delegados/as de Personal, o Presidente del Comité de Empresa, en su caso, de la copia básica de los contratos realizados dentro de los 10 días siguientes a su formalización.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 18.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar una copia del contrato si éste se formaliza por escrito. Si lo fuera en forma verbal se entregará al/a trabajador/a fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos por circunstancias de la producción puedan tener una duración máxima de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 19.- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.- INGRESOS

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los convenios colectivos que afectan al sector.

La persona trabajadora contratada deberá ser, con efectos desde el primer día, y dado de alta en la Seguridad Social,

siempre con anterioridad a la prestación de servicios, debiendo para ello aportar la documentación necesaria.

Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes.

Así mismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hubieran desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.

Los contratos de trabajo que celebren las empresas para la admisión de personas trabajadores eventuales, así como de interinos/as, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la legislación vigente y las derivadas de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

En los contratos de las personas trabajadoras interinos/as se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de la ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el/a contratado/ay el tiempo cierto de su duración o la o servicio específico que determine ésta.

Artículo 21.-PERIODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba, en caso de ingresos de nuevas personas trabajadoras, será de 15 días naturales para el personal no cualificado y de 30 días para el personal técnico. Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato laboral firmado por el/a interesado/a. Durante el periodo de prueba por la empresa y por la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazos previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán como fijas, o desarrollarán su contrato laboral en la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

Artículo 22.- ASCENSOS

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.
- Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe/a Administrativo/a de Primera, se proveerán libremente por las empresas. En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa interesado en ello y en cuyas bases, se otorgará valoración a la antigüedad en la empresa.
- Mandos Intermedios: El puesto de Encargado/a General será de libre designación de las empresas. En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.
- Personal Obrero: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los/as Peones/as Especializados/as, y las de éstos entre los Limpiadores/as.

Artículo 23.- PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Todas las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo, vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal, señalando el número total de personas trabajadoras que comprenden cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

De la misma manera, las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, Como mínimo, deberán figurar en el mismo, los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores/as, con el detalle que se sigue:

- 1º Nombres y apellidos
- 2º Fecha de Nacimiento
- 3º Fecha de ingreso de las personas trabajadoras en las empresas
- 4º Categorías profesionales a que estén adscritos
- 5º Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
- 6º Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad
- 7º Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las empresas, dentro del plazo de quince días, que deberá ser contestada en los quince días siguientes a su recepción. Contra el acuerdo desestimatorio, tácito o expreso, los/as interesados/as podrán formular demanda ante la Jurisdicción competente.

Artículo 24.- PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS.

El presente convenio colectivo será de obligatoria aplicación a las personas trabajadoras cedidas por Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T) para realizar tareas y actividades encuadradas dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales. Las empresas usuarias de los servicios de las E.T.T complementaran, aunque no pertenezcan al sector de Limpieza de Edificios y

Locales y siempre que contraten para realizar tareas y actividades del sector, las mejoras y retribuciones de las personas trabajadoras cedidos/as hasta alcanzar el cien por cien (100%) de las estipuladas en el presente convenio.

Artículo 25.- SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL. (Redacción artículo 17 Convenio sectorial de limpieza de edificios y locales)

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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

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

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

- a. Trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Personas Trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Personas Trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Personas Trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Personas Trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Personas Trabajadoras de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

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

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

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectados.

- c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

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

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

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

- a. Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c. Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

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

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

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

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

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

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

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

En cualquier caso, se deberá respetar lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- PRENDAS DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos equipos de ropa por año, siendo los mismos idóneos para las condiciones climatológicas y el tipo de trabajo que cada uno efectúe, resultando su uso obligatorio.

Igualmente, las personas trabajadoras del sector, recibirán en concepto de Equipo de Protección Individual (EPI), el calzado de seguridad necesario para desarrollar su trabajo, siempre que la normativa vigente en materia de Seguridad en el Trabajo, así lo requiera.

Artículo 27.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las Empresas sometidas al presente Convenio Colectivo estarán obligadas a poner al alcance de sus personas trabajadoras los medios precisos para que estos/as puedan desarrollar sus trabajos en las debidas condiciones de seguridad e higiene, debiendo de existir también, en todas las empresas y entidades receptoras de los servicios, las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Será de uso obligatorio, por parte de las personas trabajadoras, la utilización de todos los medios, herramientas, maquinarias, útiles y materiales que las Empresas pongan a disposición de aquellos para la correcta prestación de los servicios.

Los representantes de los trabajadores vigilarán, y en su caso paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física de la persona trabajadora si este no lo realizara con los medios de seguridad adecuados.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). Reconociéndose el derecho que tienen las personas trabajadoras a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o mas personas trabajadoras, la participación de éstos/as se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 35 de la Ley de Prevención.

Artículo 28.- INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el antes referido artículo 41.4

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se alude en este artículo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable el nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al procedimiento establecido en el apartado 2.3.3, del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula dicha Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de depósito.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 29.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Las Empresas garantizan a las personas trabajadoras el cien por cien del salario íntegro mensual, en los casos de accidente laboral y el cien por cien en los casos de enfermedad común, siempre que en este último supuesto, la persona trabajadora se encuentre ingresado/a en un centro hospitalario, y durante un tiempo máximo de quince días después del alta hospitalaria.

Igualmente, por una sola vez dentro del año natural y para cada persona trabajadora, las empresas completarán el cien por cien del salario íntegro mensual, durante los cuatro primeros días de procesos de Incapacidad Temporal derivados de Enfermedad Común o Accidente No Laboral.

Artículo 30.- INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

Independientemente de las prestaciones que deban correr a cargo de la Seguridad Social, las Empresas se comprometen a suscribir un Seguro que cubra las contingencias de Incapacidad Permanente o Fallecimiento, tanto total como absoluta, derivadas del accidente laboral en las cuantías establecidas en los Anexos I, II y III del presente Convenio. Dichas prestaciones serán satisfechas a la persona trabajadora afectada, o a los/as herederos/as de la misma, en su caso.

Artículo 31.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Con cargo a la Empresa e independientemente de lo establecido por la Seguridad Social, se abonarán premios por Matrimonio y Natalidad, estipulados en las cuantías establecidas en los Anexos I, II y III del presente Convenio.

Los premios contenidos en el presente artículo, serán igualmente aplicables a las Parejas de Hecho (debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción), y a las adopciones de hijo/a.

En caso de natalidad natural, será obligatorio la aportación de las correspondientes certificaciones de nacimiento.

Artículo 32.- JUBILACION OBLIGATORIA

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.
 - a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
 - b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 33.- JUBILACION ANTICIPADA.

Se prevé la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la calidad y estabilidad en el empleo en este sector, medidas que podrán ser adoptadas por empresas y trabajadores/as, dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Artículo 34.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expresan, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

Cese a los 60 años	5 mensualidades
Cese a los 61 años	4 mensualidades
Cese a los 62 años	3 mensualidades
Cese a los 63 años	2 mensualidades
Cese a los 64 años	1 mensualidad

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro. Para evitar que a una misma empresa se le puedan presentar varias indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el empresario así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de una persona trabajadora al año, eligiéndose éste por orden de antigüedad antedicho.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene, en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pueda corresponder a la persona trabajadora de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 35.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

Previo acuerdo de las partes, y siempre que las necesidades del servicio no queden afectadas, al amparo de lo establecido en el artículo 45 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, podrá suspenderse el contrato de trabajo por un periodo de 3 meses, que podrá prorrogarse a 6 meses, en caso de necesidad.

Queda bien entendido, que durante dicho periodo de suspensión, la persona trabajadora no tendrá derecho a retribución ni cotización alguna.

CAPITULO IV**CONDICIONES ECONOMICAS****Artículo 36.- RETRIBUCIONES**

Las retribuciones para los años 2.022, 2023 y 2024 del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se compondrán del salario base, que queda fijado en los Anexos I, II y III respectivamente del Convenio, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que en los mismos se recogen.

Artículo 37.- ABONO DE LA NÓMINA.

El pago de la nómina se hará efectivo dentro de los tres primeros días naturales de cada mes.

Artículo 38.- PLUS DE RESIDENCIA

De acuerdo con la actual normativa legal, el salario base a que se refiere el artículo anterior será incrementado en un 25% en concepto de Plus de Residencia.

Artículo 39 ANTIGÜEDAD.

Al objeto de premiar la vinculación de la persona trabajadora con la empresa, se establecen, en proporción al tiempo trabajado y como premios a la antigüedad, los siguientes porcentajes sobre salario base, que percibirán los trabajadores/as mensualmente:

Num.de trienios	Porcentajes
1	5%
2	10%
3	15%
4	20%
5	25%
6	30%
7	35%
8	40%

Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo en concepto de plus de antigüedad, una cantidad igual o superior al 40% sobre el salario base, consolidarán dicho plus por valor de la cantidad que ya perciban, sin posibilidad de aumentar su cuantía ni de reducirla cuando exceda del límite señalado del 40%.

Artículo 40.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus del 10% del salario base.

Artículo 41.- PLUS HOSPITALARIO.

Todos las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que presten sus servicio en centros hospitalarios, dentro de las áreas críticas de atención al paciente, total o parcialmente, en Urgencia, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Salas de terapias irradiadas y Rayos X, Laboratorio, Quirófanos, Partitorios, Neonatalidad, Planta con enfermos/as infecciosos/as y en aquellas habitaciones o consultas donde se atiendan a los/as citados/as pacientes, tendrán derecho a cobrar en concepto de Plus Hospitalario un veinte por ciento (20%) mensual sobre el salario base del Convenio.

El Plus Hospitalario será incompatible con el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad previsto en el anterior artículo.

Todo ello, sin perjuicio de las mejoras que a través de contrato, o por pacto individual entre empresa y persona trabajadora, se puedan establecer en virtud del principio de la condición más beneficiosa.

Artículo 42.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Cuando por necesidades del servicio hubiese que realizarse trabajos entre las 22 y las 06 horas, las personas trabajadoras que realicen dichos servicios, percibirán el 25% del salario base de cada hora trabajada durante el periodo citado anteriormente en concepto de Plus de Nocturnidad.

Artículo 43.- PLUS DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece, para todas las personas trabajadoras afectadas por el mismo, un plus de transporte mensual, excepto el mes de vacaciones, por el importe reflejado en cada uno de los anexos salariales para los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 44.- PREMIO DE ASISTENCIA

La persona trabajadora que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto en el mes, excepto las derivadas de accidente de trabajo, las ausencias justificadas de cinco días en los casos de enfermedad, o las vacaciones y permisos contemplados en el convenio, se les concederá las cantidades establecidas en los Anexos I, II y III respectivamente del Convenio,

**Artículo 45.- PLUS DE ESPECIALIDAD.**

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales se fija un plus de especialidad con carácter mensual que para los años de vigencia del presente convenio queda establecido en los Anexos I, II y III respectivamente del mismo.

Se consideran peones/as especializados/as, todas aquellas personas trabajadoras que para efectuar su trabajo deban utilizar, conservar y mantener en buen uso, máquinas industriales, abrillantadoras, pulimentadoras, etc., o cualquier máquina industrial superior a 1,5 CV.

Artículo 46.- PLUS CENTROS DE ACOGIDA.

En atención a las especiales características del servicio, y con ocasión de los riesgos a los que se hallan expuestos las personas trabajadoras que prestan sus servicios en Centros de Estancia y Acogida, se acuerda abonar a éstos, un plus equivalente al 10 % sobre el Salario Base.

En el supuesto de que el índice medio de absentismo del centro de trabajo (excluyendo Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales) fuera igual o superior al 25 %, el presente plus pasará a abonarse por día efectivo de trabajo.

Artículo 47.- PLUS VINCULACION A LA BONIFICACION.-

En aplicación de la modificación del Apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE del día 05.10.11, y al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, se acuerda lo siguiente:

Que como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, las empresas se bonificarán un 50 % en sus cuotas de Seguridad Social, y las personas trabajadoras percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a las personas trabajadoras, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

Las personas trabajadoras contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del referido complemento retributivo.

Artículo 48 °.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Como gratificaciones extraordinarias fijas se establecen las de Verano y Navidad que serán hechas efectivas, antes de los días 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente por importe cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad, y plus de vinculación a la bonificación.

Así mismo se abonará, durante el mes de marzo, la paga extraordinaria de beneficios a razón de 30 días de salario base más antigüedad, y plus de vinculación a la bonificación.

Las pagas extraordinarias se abonarán, los días 15, de cada uno de los meses de julio, diciembre y marzo.

Artículo 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En consideración a la actual situación de paro, y al objeto de contribuir a su reducción, en las empresas afectadas por el presente Convenio, no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, y si por perentoria necesidad hubieran excepcionalmente de producirse, el importe del valor-hora experimentará un recargo del 75%.

Artículo 50.- REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPITULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51.- FACULTAD SANCIONADORA.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general.

Artículo 52.- GRADUACION DE LA FALTA.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 53.- FALTAS LEVES.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de impuntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
9. Falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 54.- FALTAS GRAVES.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Mas de tres faltas no ruscadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
3. La desobediencia a los/as superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de las demás personas trabajadoras. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/a, la empresa o a terceros/as.
7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.
11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 55.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 6 meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus personas trabajadoras o de los/as representantes de las personas trabajadoras y revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as y a sus familiares.
6. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los/as compañeros/as de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
7. La condena por delito en el orden penal.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o de los clientes.
9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. El acoso sexual, laboral o psicológico, o cualquier otro que atente a la dignidad de las personas trabajadoras.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
17. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la empresa.

Artículo 56.- APLICACIÓN DE SANCIONES.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a 3 meses.
 - Despido.

Artículo 57.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO VI**CATEGORÍAS PROFESIONALES****Artículo 58.- CLASIFICACION DEL PERSONAL**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica en los grupos y categorías profesionales reflejados en los artículos siguientes. La enumeración de categorías consignadas es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

No obstante, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un/a trabajador/a que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma.

Artículo 59.- GRUPO DIRECTIVOS (Nivel I).

1.-Director/a: Es el/a que, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

2.-Director/a Comercial: Es el/a que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

3.-Director/a Administrativo: Es el/a que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, planifica, programa y controla la administración de la empresa.

4.-Jefe/a de Personal: Es el/a que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad la contratación, selección y admisión del personal y la planificación, programación y control de la política de personal fijada por aquélla.

5.-Jefe/a de Compras: Es el/a que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.

6.-Jefe/a de Servicios: Es el/a que, a las órdenes inmediatas de la dirección 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.

7.- Titulados/a de Grado Superior: Son aquellos/as, 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/a o Licenciado/a.

Artículo 60.- GRUPO ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO (Nivel II).

1.-Titulados/as de Grado Medio: Son aquellos/as que prestan sus servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por títulos de Peritaje, Graduado/a Social o análogo/a.

2.-Titulados/as de Enseñanza Media Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

3.-Jefe/a Administrativo/a de Primera: Empleado/a que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él/lla las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

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

5.-Cajero/a: Es el/a que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales.

6.-Oficial/a Administrativo/a de Primera: Empleado/a que actúa a las órdenes de un/a jefe/a y tiene su preparación y condiciones adecuadas.

7.-Oficial/a Administrativa de Segunda: Empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un/a jefe/a, realiza trabajos de carácter auxiliar secundarios que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

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



9.-Telefonista/a: Es el/a empleado/a que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

10.-Cobrador/a-Pagador/a: Es el/a empleado/a que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

Artículo 61.- MANDOS INTERMEDIOS (Nivel III).

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

2.-Supervisor o Encargado de Zona: Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

3.-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 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 trabajos del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiesen, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

4.-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, la buena utilización de los mismos.

3.-Reflejar en las 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.

5.-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 sus 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 de limpiador/a.

Artículo 62.- PERSONAL OPERARIO (Nivel V).

1.-Peón Especialista: Es aquel/lla trabajador/a que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades que domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles de 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, y específicamente aquellos trabajadores que realizan sus servicios en centros sanitarios, industriales y en transportes.

2.-Limpiador o Limpiadora: Es aquel 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, etcétera, 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.

3.-Conductor/a-Limpiador/a: Es aquel obrero 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 desplazar con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otra tarea que le sea ordenada por la empresa, tal como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Sólo a efectos de determinar la composición de los colegios electorales, se deben de incluir en los colegios de especialistas y no cualificados las siguientes cualificaciones:

4.-Encargado de Grupo o Edificio, 5.- Responsable de Equipo, y los Grupos de PERSONAL DE OFICIOS VARIOS y PERSONAL OPERARIO completos. El resto de Grupos y Categorías en el Colegio de Técnicos y Titulados.

**Artículo 63.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS (Nivel VI).**

1.-Oficial: Es el/la operario/a que con aptitud y conocimiento de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

2.-Ayudante: Es el/la operario/a que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

3.-Peón: Es el/la operario/a encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 64.- PERSONAL SUBALTERNO (Nivel IV).

Este personal se corresponde con las categorías establecidas en el Anexo I del presente Convenio, y la descripción de sus funciones serán objeto de negociación a la finalización de la vigencia del presente Convenio.

CAPITULO VI**DERECHOS SINDICALES****Artículo 65.- GARANTÍAS SINDICALES.**

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical de la persona trabajadora. Las Empresas admitirán que los/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 66.- CUOTA SINDICAL.

De conformidad con lo que autoriza el Estatuto de los Trabajadores, las Empresas se comprometen a descontar de las nóminas de sus personas trabajadoras el importe de la cuota sindical en cuantía que, individualmente estos le autoricen.

CAPITULO VII**COMPETENCIA DESLEAL****Artículo 67.- REPERCUSION EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL**

Ambas partes consideran que los aumentos y diferencias por la aplicación del presente Convenio Colectivo, son repercutibles en los precios, tanto en los centros privados como en los centros oficiales.

Se considera competencia desleal, a los efectos legales, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

A estos efectos, se estima coste mínimo repercutible por hora de trabajo de un operario de limpieza para el año 2022 la cantidad de 12,64 euros, para el año 2023 la cantidad de 12,96 euros y para el año 2.024 la cantidad de 13,28 euros, sin incluir en dicho coste los complementos sociales (antigüedad, especialidad, nocturnidad, plus hospitalario, etc.), absentismo laboral, gastos de vestuario, generales y de administración y beneficio industrial.

Abono de Atrasos

En lo referente al abono de los atrasos derivados del presente Convenio, se acuerda que los mismos podrán ser abonados mediante fraccionamiento hasta en seis mensualidades, a partir de la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el BOCCE. En relación a las cantidades devengadas con carácter retroactivo a 1 de Enero de 2022, el plazo de prescripción para la reclamación de dichas cantidades empieza a contar al día siguiente de su publicación en el BOCCE.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2022

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico Superior	28,77 euros	170,19 euros
Nivel II		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	28,77 euros	76,14 euros
Aspirante Auxiliar	28,77 euros	
Aprendiz	24,67 euros	
Nivel III		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	28,77 euros	76,14 euros
Nivel IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	28,77 euros	76,14 euros
Botones	28,77 euros	76,14 euros
Ordenanza	28,77 euros	76,14 euros
Nivel V		
Conductor Limpiador	28,77 euros	40,27 euros
Peón Especializado	28,77 euros	40,27 euros
Limpiador/a	28,77 euros	
Nivel VI		
Personal de Oficios Varios Oficial	28,77 euros	40,27 euros
Ayudante	28,77 euros	17,88 euros
Trabajador/a Formación	24,67 euros	
Art. 31.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento.		
Fallecimiento	5.000,00 euros	Incapacidad 9.000,00 euros
Art. 32.- Premio por natalidad o matrimonio		
Matrimonio	165,14 euros	Natalidad 37,75 euros
Art. 44.- Plus de Transporte		
		65,80 euros
Art. 45.- Plus de Asistencia		
		7,45 euros
Art. 68.- Repercusión en precios y competencia desleal		
		12,64 euros

TABLA SALARIAL 2023

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico Superior	29,49 euros	174,44 euros
Nivel II		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	29,49 euros	78,04 euros
Aspirante Auxiliar	29,49 euros	
Aprendiz	25,29 euros	
Nivel III		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	29,49 euros	78,04 euros

**Nivel IV**

Personal Subalterno		
Almacenero, Listero,		
Vigilante	29,49 euros	78,04 euros
Botones	29,49 euros	78,04 euros
Ordenanza	29,49 euros	78,04 euros

Nivel V

Conductor Limpiador	29,49 euros	41,28 euros
Peón Especializado	29,49 euros	41,28 euros
Limpiador/a	29,49 euros	

Nivel VI

Personal de Oficios Varios		
Oficial	29,49 euros	41,28 euros
Ayudante	29,49 euros	18,33 euros
Trabajador/a Formación	25,29 euros	

Art. 31.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento.

Fallecimiento	5.125,00 euros	Incapacidad	9.225,00 euros
---------------	----------------	-------------	----------------

Art. 32.- Premio por natalidad o matrimonio

Matrimonio	169,27 euros	Natalidad	38,69 euros
------------	--------------	-----------	-------------

Art. 44.- Plus de Transporte

67,45 euros

Art. 45.- Plus de Asistencia

7,64 euros

Art. 68.- Repercusión en precios y competencia desleal

12,96 euros

TABLA SALARIAL 2024

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico Superior	30,23 euros	178,80 euros
Nivel II		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	30,23 euros	79,99 euros
Aspirante Auxiliar	30,23 euros	
Aprendiz	25,92 euros	
Nivel III		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	30,23 euros	79,99 euros
Nivel IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	30,23 euros	79,99 euros
Botones	30,23 euros	79,99 euros
Ordenanza	30,23 euros	79,99 euros
Nivel V		
Conductor Limpiador	30,23 euros	42,31 euros
Peón Especializado	30,23 euros	42,31 euros
Limpiador/a	30,23 euros	
Nivel VI		
Personal de Oficios Varios		
Oficial	30,23 euros	42,31 euros
Ayudante	30,23 euros	18,79 euros
Trabajador/a Formación	25,92 euros	

Art. 31.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento.

Fallecimiento	5.253,13 euros	Incapacidad	9.455,63 euros
---------------	----------------	-------------	----------------

