

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE NAVARRA AÑOS 2.012, 2.013 y 2014**

**Art. 1º- Determinación de las partes.** El presente Convenio se concierta por la representación designada por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) como parte económica, y por la representación de CC.OO. y UGT, como parte social.

**Art. 2º- Ámbito funcional y personal.** El presente Convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales dentro de la Comunidad Foral de Navarra, sin más excepciones que aquéllas que estando incluidas en el citado ámbito funcional hayan concertado un Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo esté en vigor y en él no se disponga otra cosa.

Ambas partes negociadoras establecen de común acuerdo que el presente Convenio obliga a todas las empresas y su personal incluidos dentro del ámbito de su aplicación.

En consecuencia, durante su vigencia ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de pactos de empresa sobre materias reguladas por el mismo.

**Art. 3º- Ámbito Territorial.** El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y personal mencionado en el ámbito funcional y personal antecedente, dentro de la Comunidad Foral de Navarra.

**Art. 4º- Ámbito temporal.** El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, a partir de 1 de Enero de 2.012 finalizando la misma el día 31 de Diciembre de 2014.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado, desde el día de la firma, en la fecha de terminación de su vigencia, el 31 de diciembre de 2.014, fecha a partir de la cual debe entenderse que se inicia el período de ultraactividad pactado entre las partes, es decir, tres años incluida la ultraactividad legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo constituirse la nueva comisión negociadora en el plazo de un mes desde la fecha citada, 31 de diciembre de 2014.

## **Art. 5º- Retribuciones.**

**5.1.- Incremento salarial.** Durante el año 2012, las retribuciones no experimentarán incremento alguno. En el año 2013, las retribuciones experimentarán un incremento del 0,56 % para completar la decimosexta paga. La totalidad del incremento se aplicará al Salario Base de la citada decimosexta paga. En el año 2014, las retribuciones experimentarán un incremento del 0,64 % sobre el Salario Base más el Plus Convenio en cómputo anual (Salario Base por 16 meses más el Plus Convenio por 15 meses), aplicándose la totalidad del incremento al Plus Convenio.

**5.2.- Retribuciones.** El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá mensualmente las retribuciones que, para el año 2.012, figuran en el Anexo de este Convenio. Dichas retribuciones corresponden a la jornada normal o completa. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá mensualmente el porcentaje de dichas retribuciones equivalente al porcentaje de la jornada contratada.

En dicho Anexo se establece asimismo para cada categoría, dentro del grupo profesional que corresponda del convenio colectivo estatal, el precio (sin antigüedad) de cada hora de trabajo efectivo, incluida la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. En ningún caso, las trabajadoras y trabajadores percibirán retribuciones inferiores a las que resulten de multiplicar dicho precio hora por las horas efectivamente trabajadas más los complementos personales y de puesto de trabajo que les pudieran corresponder.

El personal de 18 años queda asimilado a la categoría de peón de limpieza a efectos salariales. La cuota obrera de la Seguridad Social, así como el I.R.P.F. serán en todo caso a cuenta del trabajador o trabajadora.

Quienes realicen los trabajos propios de la categoría profesional de Peón Especializado, percibirán las retribuciones correspondientes a dicha categoría con independencia de su edad.

Las trabajadoras y trabajadores por orden de antigüedad, tendrán derecho a acceder a la categoría de Peón Especializado, cuando así lo soliciten, haya vacante y reúnan los requisitos necesarios.

**Art. 6º.- Plus de desplazamiento.** Queda suprimido este Plus. No obstante lo anterior, los trabajadores que, en la fecha de la firma del presente convenio, vinieran percibiéndolo en los términos que se exponen a continuación, lo mantendrán como complemento personal no compensable, ni actualizable, ni absorbible, salvo que haya transporte colectivo gratuito para el trabajador a una distancia no superior a 1.000 metros desde su domicilio, en cuyo caso se les podrá suprimir.

**6.1.-** Los trabajadores que venían percibiéndolo, lo mantendrán con arreglo al siguiente régimen: En aquellos casos en que para incorporarse al centro de trabajo sea preciso salir de los límites urbanos, entendiéndose como tales los establecidos en el artículo 21 de la antigua Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales de 15 de febrero de 1975 (las localidades de Noain, Beriain, y Huarte-Pamplona quedan excluidas de la macroconcentración urbana e industrial de Pamplona), y también en los desplazamientos a efectuar entre centro y centro de trabajo, aun dentro de los límites urbanos. Consistirá dicho Plus en:

**a)** Cuando exista transporte público. Las Empresas abonarán el importe de ida y vuelta en transporte público previa presentación de los correspondientes justificantes de los gastos. Si la distancia a recorrer es superior a un kilómetro, el personal podrá optar por utilizar el vehículo propio, cobrando el importe del transporte público.

**b)** Cuando no exista transporte público o haya de utilizarse más de una línea y el personal se desplace mediante vehículo propio, las empresas abonarán a razón de 0,27 euros/km. Este importe se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio.

El desplazamiento entre centro y centro de trabajo, se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

Como principio general, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos domicilios estén más próximos de comunicación a los mismos.

**6.2.-** Cambios de Puestos de Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, en los casos de cambio de puesto de trabajo a instancia de la empresa en el que los trabajadores deban desplazarse fuera de la macroconcentración urbana de Pamplona (incluidos Noain, Beriain, Bustintxuri, Nuevo Artica, Artica, Sarriguren, Berriozar, Artiberri, Tajonar, Esquiroz, Gorraiz y Huarte-Pamplona), percibirán un plus de desplazamiento siempre y cuando no haya transporte colectivo gratuito para el trabajador a una distancia no superior a 1.000 metros desde su domicilio, ni transporte público. En este supuesto se abonarán 0,27 €/km. Este importe se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio.

**Art. 7º- Pagas Extraordinarias.** El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

**1º.-** Tres pagas extraordinarias, Julio, Navidad y Primavera, por el importe de una mensualidad de Salario Base más Antigüedad Consolidada y Antigüedad Nueva si la hubiere y Plus Convenio, en cada una de dichas pagas.

Las citadas pagas extraordinarias serán hechas efectivas, los días 5 de Julio, 22 de Diciembre y la de Primavera entre el 1 de Enero y el 31 de Marzo, y todas ellas se abonarán conforme a salarios vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán, la primera, de enero a junio y la segunda, de julio a diciembre.

La gratificación de Primavera, se devengará anualmente, de enero a diciembre del año anterior.

Esta última paga de Primavera se podrá prorratear a lo largo de todos los meses del año siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

**2º.-** Una paga extraordinaria más en Otoño por un importe del 90% del salario base para el año 2012 y del 100% del salario base para los años 2013 y 2014.

El abono de la misma se hará en el mes de septiembre de cada año, año del devengo (enero a diciembre de cada uno de ellos).

Cuando, quienes hayan percibido dicha paga extraordinaria de Otoño, cesen en la empresa antes del 31 de diciembre del año de que se trate, se les descontará de su liquidación y finiquito la parte de esta paga extraordinaria que hayan percibido y no devengado. Cuando los trabajadores se incorporen a la empresa con posterioridad a su abono, se percibirá la parte proporcional en el mes de diciembre del año de que se trate.

Esta paga también se podrá prorratear a lo largo de todos los meses del año siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

### **Art. 8º- Jornada anual.**

**A)** Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jornada anual de 1.673 horas y 20 minutos de trabajo efectivo (1.673,333 horas).

El exceso de jornada por aplicación del calendario se disfrutará, como ajuste de calendario, mediante acuerdo entre empresa y trabajadores, en jornadas completas según la jornada diaria contratada de cada trabajador.

En cuanto al cómputo semanal, dado que la reducción de jornada de los años 2003 y 2004 se tradujo en un aumento del porcentaje de jornada para el personal contratado a tiempo parcial, se procederá de la siguiente forma:

- Contratos a tiempo parcial: A los exclusivos efectos de determinar el porcentaje de jornada se establece que la jornada anual pactada será la prevista en el Anexo del Convenio.
- Contratos a tiempo completo: Se mantiene el módulo semanal de 40 horas, de manera que el número de días laborables será de 251,03 ( $1673,333 : 6,666 = 251,03$  días = 251 días + 10 minutos)

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando la plantilla en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

**B)** El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

**C)** Dado que se optó por ampliar las vacaciones como fórmula para reducir la jornada, en el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se produjera una disminución legal de la jornada máxima, esta disminución solamente será de aplicación en el supuesto de que, con arreglo a la nueva jornada máxima y a la duración legal de las vacaciones (hoy 30 días naturales), la nueva jornada anual resultante sea inferior a la pactada en el presente Convenio. De producirse este supuesto, será la Comisión Mixta de interpretación de este Convenio, la que en aplicación de lo anterior determinará los ajustes necesarios.

**D)** A efectos de lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del presente convenio, la empresas dispondrán de una flexibilidad del 5 % de la jornada de cada trabajador en cómputo anual, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y con un preaviso mínimo de siete días a la hora y al día de inicio del trabajo.

La utilización de esta flexibilidad por parte de las empresas en ningún caso podrá ocasionar perjuicios para los trabajadores afectados cuando éstos desempeñen sus servicios para dos o más empresas, perjuicios que puedan suponer la pérdida o reducción de uno de los contratos suscritos. En el caso de que así se produjera, esa flexibilidad será considerada nula, contraria a lo previsto en el presente convenio, debiéndose reponer al trabajador a la situación anterior.

Para la correcta aplicación de lo establecido en el presente apartado será requisito imprescindible que el trabajador manifieste por escrito al empresario en el acto su situación de pluriempleo y en el plazo máximo de 48 horas acredite documentalmente al empresario su situación de pluriempleo.

## Art. 9º- Vacaciones.

**9.1** – Siempre con la salvaguarda del cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo contratada, todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 35 días laborables de vacaciones.

**9.2 - Disfrute:** Las vacaciones a las que se refiere el número anterior se disfrutarán en uno o en dos bloques, ampliables a tres en el supuesto de que uno o más de los bloques se disfruten fuera de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre. Las vacaciones serán disfrutadas de forma obligatoria, exclusivamente cuando en la empresa en las que se esté prestando servicios se disfrute de vacaciones colectivas de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral de la empresa de que se trate. Cuando esas vacaciones colectivas sean inferiores a 15 días, no computarán como bloque.

La elección del período o períodos de vacaciones se regirá por las siguientes normas:

**a) Meses de Julio, Agosto y Septiembre:** Durante estos meses el disfrute de las vacaciones se realizará, a opción del trabajador o trabajadora, por semanas naturales (mínimo de dos semanas) o bien por quincenas naturales (una o varias), salvo las que resten por disfrutar en el 2º bloque, de tal forma que la fecha de inicio del período de vacaciones será, bien un lunes, o bien un día 1 ó 16, según cual sea la fórmula de disfrute elegida por el personal.

El personal de acuerdo con la opción elegida designará las fechas de disfrute de sus vacaciones con la limitación de no rebasar el porcentaje máximo de personal de vacaciones que le sea aplicable. Para ello deberá poner en conocimiento de la Empresa las fechas elegidas con una antelación mínima de tres meses. Estas, una vez recibida la petición de fechas, notificarán al personal, con una antelación mínima de dos meses, bien la ratificación de dichas fechas, o bien la negativa fundada en la condición limitativa establecida en el párrafo siguiente de este apartado. Si en el indicado plazo no se produjera contestación, se entenderán concedidas en las fechas elegidas por el personal.

A fin de determinar los porcentajes de personal de vacaciones referenciados en el párrafo anterior, se establece que el porcentaje máximo de personal de vacaciones será de un 50 % calculado por centro y turno de trabajo. Para los días de vacaciones adicionales, en los centros de hasta dos trabajadores, no se aplicará ningún porcentaje de permanencia prestando servicios; en los centros de entre tres y siete trabajadores, permanecerá trabajando al menos un trabajador, y en los centros de trabajo a partir de ocho trabajadores, el porcentaje de personal de vacaciones será como máximo del 75 %.

**b) Mes de Diciembre:** El disfrute será igualmente a opción del trabajador, siempre que preavise con al menos tres meses de antelación.

**c) Resto del año:** El personal tendrá plena libertad para elegir las fechas de disfrute de sus vacaciones. El plazo de preaviso será de 20 días.

**9.3.- Vacaciones adicionales.** El personal contratado a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de 4 días de vacaciones adicionales retribuidos en cada uno de los años de vigencia del convenio, años 2012, 2013 y 2014, para asuntos propios y sin necesidad de justificación.

Para el personal contratado a tiempo completo las vacaciones adicionales serán 9 días en cada uno de esos años.

El exceso de jornada por aplicación del calendario se disfrutará, como ajuste de calendario, mediante acuerdo entre empresa y trabajadores, en jornadas completas según la jornada contratada de cada trabajador.

Las fechas de disfrute serán a elección del trabajador o trabajadora, preavisando, salvo supuestos excepcionales debidamente acreditados, con una antelación mínima de 24 horas.

Salvo acuerdo en cada caso, las vacaciones a que se refiere este apartado podrán utilizarse para confeccionar hasta un máximo de dos puentes al año, entendiendo éstos como el empalme de dos o más festivos en sentido de disfrute. No podrán utilizarse durante los días 24 y 31 de Diciembre, salvo supuestos excepcionales acreditables.



**9.4.- Retribución.-** Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al Salario Base, más Plus Convenio, más la Antigüedad Consolidada, más la Antigüedad Nueva y otros pluses o complementos personales o de puesto de trabajo que, en el caso de ser variables, se abonarán con arreglo a la media obtenida por dichos conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de las vacaciones. En el supuesto de que alguno de dichos meses fuera del año anterior, los valores de estos complementos se actualizarán conforme a las cuantías vigentes en la fecha de disfrute de las vacaciones.

**9.5.-** Ambas partes acuerdan que las vacaciones a que se refieren los apartados 1 y 3 del presente artículo se disfrutarán en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en proporción al tiempo trabajado en dicho año. En los supuestos de cese, se abonará en la liquidación la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

**9.6.-** En el caso de que un trabajador o trabajadora tenga solicitadas y concedidas sus vacaciones, si éstas coinciden con una situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a elegir un nuevo período vacacional en los términos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si un trabajador, que está disfrutando de sus vacaciones, cae en situación de I.T. derivada de enfermedad común, tendrá derecho a elegir un nuevo período vacacional en los términos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**9.7.-** Conforme a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones ya fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho

precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Art. 10º- Antigüedad.** Desde el día 1 del mes siguiente a la publicación del presente convenio, se suprime el sistema de antigüedad vigente hasta la fecha.

No obstante, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que hasta ahora venían percibiendo el complemento personal de antigüedad en forma de trienios, los seguirán percibiendo en los términos existentes hasta la fecha, es decir, los percibirá mensualmente como un complemento personal con las cuantías por trienio que aparecen reseñadas en la Tabla Anexa al presente Convenio. Complemento personal que tendrá carácter no actualizable, ni absorbible ni compensable.

Desde el día 1 del mes siguiente a la publicación del presente convenio, se devengará un complemento personal de antigüedad consistente en quinquenios, en cuantía ilimitada, manteniéndose la especialidad en la cuantía a percibir en el cuarto quinquenio como hasta la fecha ocurre con el cuarto trienio, percibiéndose esta especialidad una sola vez, bien como trienio o bien como quinquenio pero no de ambas formas. Para este nuevo sistema se computará todo el tiempo transcurrido desde el último trienio reconocido sin solución de continuidad entre un sistema y otro.

A la primera de las citadas, antigüedad existente hasta la fecha, se le denominará “Antigüedad Consolidada”, y a la segunda, la que nace con el presente convenio, “Antigüedad Nueva”.

El incremento del complemento personal de antigüedad se percibirá en la mensualidad de vencimiento de cada nuevo quinquenio si el trabajador o trabajadora hubiera ingresado en la empresa entre los días 1 al 15 del mes, y al siguiente mes, si lo hubiese hecho entre los días 16 al 31.

**Art. 11- Cese voluntario.** El personal que voluntariamente deje de prestar sus servicios en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la misma, con siete días como mínimo de antelación. Para los titulados o tituladas superiores este plazo será de 30 días naturales.

El incumplimiento de esta obligación, llevará consigo la pérdida de retribución correspondiente a los días no preavisados.

### **Art. 12º- Licencias y permisos.**

**1º - Licencias Retribuidas:** El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrá derecho al disfrute de licencia retribuida en los casos que a continuación se indica:

a) Matrimonio: 18 días naturales. Cabrá la acumulación de los 18 días referidos al período de vacaciones completo, siempre que medie un preaviso por parte del trabajador de al menos 30 días.

b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos: 3 días naturales si el fallecimiento se produce en la Comunidad Foral, y 5 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de ella.

c) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: 2 días naturales, y 3 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad Foral.

d) Por nacimiento de hija o hijo: 3 días naturales, a partir del hecho causante.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

f) En caso de hospitalización, intervención quirúrgica que exija posterior hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos y nietos políticos y presentando los oportunos certificados: 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Foral, el plazo será de 4 días. El disfrute de estos días de permiso será a elección del trabajador mientras dure la enfermedad u hospitalización.

A los efectos del disfrute de licencia por este supuesto f) se entenderá como un único proceso la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

g) En caso de cirugía mayor ambulatoria, que no precise de posterior hospitalización, del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 1 día natural.

h) Para acompañar al cónyuge y a los parientes de primer grado por consanguinidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, para la realización de pruebas clínicas que, a juicio de facultativo, exijan acompañamiento: 1 día natural.

i) Hasta un máximo de 10 horas anuales para acudir a consulta al médico de cabecera, y sin limitación horaria para acudir a consultas médicas de especialistas del Servicio Público de Salud a los que el trabajador o trabajadora haya sido remitido.

j) Por boda de un hijo o hija: 1 día natural.

k) Por nacimiento de nieto: 1 día natural.

Si en cualquiera de los supuestos anteriormente relacionados en este artículo, el trabajador precisase de un mayor período que los establecidos, ello será objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador.

A los efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, el compañero o compañera sentimental que conviva habitualmente con la trabajadora o trabajador, y siempre que esta situación sea acreditada suficientemente, tendrá la misma consideración que el cónyuge. De la misma forma, sus parientes tendrán igual consideración que los parientes correlativos del cónyuge.

A elección de la trabajadora, se podrá sustituir el permiso por lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por 15 días laborales de permiso retribuido, permiso que se disfrutará a partir de la finalización del descanso maternal.

**2º - Licencia No Retribuida:** Las empresas concederán licencias no retribuidas, de 30 días naturales al personal que lo solicite, pudiéndose unir a sus períodos de vacaciones.

Estas licencias, que operarán como suspensiones temporales del contrato de trabajo, deberán solicitarse por escrito con un mes de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, excepto en aquellos casos en que la excepcionalidad del hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Asimismo, estas licencias sólo se concederán en el supuesto de que, en el momento de disfrute de las mismas, un 90% de la plantilla de la empresa esté en activo.

**Art. 13.- Reducción de jornada.** El derecho a reducir la jornada de trabajo, reconocido a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 8 años, se amplía hasta que el menor cumpla 12 años, en los mismos términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 14- Asambleas de personal.** En los centros donde trabajen dos o más personas pertenecientes a una misma empresa, y ninguna de ellas ostente el cargo de Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa, una de dichas personas queda facultada, preavisando con la suficiente antelación y posterior justificación, para acudir a las Asambleas de Personal, a tenor de lo establecido en el artículo 77 y siguientes del vigente Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo emplear para tal cometido más de 12 horas anuales.

**Art. 15º- Abono de nóminas.** El abono del salario se efectuará el último día de cada mes. Los anticipos a cuenta del trabajo realizado se harán efectivos el día 15 de cada mes, debiendo preavisar el personal que lo solicite con cinco días de antelación.

El pago del salario podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### **Art. 16º- Ropa de Trabajo y Calzado.**

Las Empresas facilitarán a la plantilla el siguiente material:

Durante la vigencia del presente convenio se entregará a los trabajadores una sola unidad de calzado y de ropa de trabajo al año excepto para los trabajadores que prestan servicios en el sector industrial y en centros sanitarios a los que se entregarán dos pares de calzado y dos unidades de ropa de trabajo al año. La referida entrega en los términos expuestos se llevará a cabo, en aquellos casos en que así proceda, en la forma que se expone a continuación en los párrafos siguientes.

Peones especializados y de limpieza. Semestralmente, se facilitará un buzo, uniforme o bata, o bien conjunto de pantalón y casaca a elección del personal. Esta entrega será anual en el caso de que las citadas prendas estén confeccionadas en tela gabardina. Asimismo se entregarán los guantes de goma que sean necesarios.

Además, las empresas facilitarán un equipo completo de agua, incluyendo botas y chubasquero en el año natural, así como un anorak cada dos años, a los cristaleros y a quienes deban realizar su trabajo o parte de él a la intemperie.

A petición del trabajador y previa justificación de la necesidad, los guantes de hilo que sean necesarios.

El calzado a entregar será botas o zapatillas a elección del trabajador.

Si éste desea otro calzado, lo adquirirá por su cuenta, percibiendo de la Empresa la cantidad de 14,75 euros por cada par de zapatillas, o el importe de las botas ofrecidas por la empresa. Para cada uno de los años de vigencia del convenio el importe de las zapatillas se incrementará, en cada uno de ellos, en el porcentaje de variación del I.P.C. estatal del respectivo año anterior.

Cuando se hagan trabajos especiales, se le proporcionará al personal ropa adecuada para la realización de dichos trabajos.

El buzo o bata y el calzado se entregarán al personal en su puesto de trabajo y no será necesario entregar la anterior ropa de trabajo.

Las entregas de material se realizarán dentro del primer mes de cada semestre natural, es decir, antes del 31 de Enero y 31 de Julio respectivamente.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que ingresen en una empresa, recibirán la primera entrega al incorporarse al centro de trabajo y para la segunda y sucesivas se incorporarán al turno general de entregas previsto para el resto de la plantilla de la empresa, salvo que entre la fecha de ingreso del trabajador y la próxima entrega prevista para el resto de plantilla no hayan transcurrido un mínimo de tres meses. En este supuesto, esa persona no recibirá material en esa entrega y deberá esperar a la próxima para hacerlo.

### **Art. 17º- Baja por Enfermedad común y accidente no laboral.**

Desde la fecha de publicación del presente convenio, durante los 10 primeros días de la primera y segunda bajas anuales derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% del Salario Base más el Plus Convenio, considerando las dieciséis pagas existentes. Desde el día 11 al día 45, el complemento será del 75 % sobre los mismos conceptos.

En la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral de cada año que alcance una duración de más de 45 días, y desde el día 46 hasta el día 180, se percibirá un complemento de hasta el 100 % del Salario Base más el Plus Convenio, considerando las dieciséis pagas existentes.

Las anteriores alusiones a la primera y segunda bajas, se entenderán referidas a cada uno de los años naturales de vigencia del Convenio, y su orden se fijará por la fecha de inicio.

En el supuesto de baja por enfermedad común o accidente no laboral, que exija hospitalización, se abonará el 100% sobre la base reguladora para contingencias comunes del mes anterior a la fecha del hecho causante, mientras se mantenga la hospitalización.

En las situaciones de baja por maternidad se percibirá el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, previa presentación de los certificados oportunos.

**Art. 18º- Baja por Accidente Laboral, y Enfermedad Profesional, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, y otros riesgos profesionales.** Se percibirá en estos supuestos y desde el primer día, el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, previa presentación de los certificados oportunos.

**Art. 19º- Delegados de Prevención.** En aplicación de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cualquier trabajador o trabajadora podrá ser designado delegado de prevención. La designación se efectuará por los representantes legales de la plantilla. Los Delegados de Prevención disfrutará de un crédito de 40 horas/año para poder ejercer las funciones propias de su cargo. Podrán asimismo disponer de las horas que los representantes legales de la plantilla les puedan ceder, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.a) del presente Convenio.

**Art. 20º- Trabajos nocturnos, penosos, tóxicos y peligrosos.**

**20.1.-** Se devengarán con un incremento del 25% del salario base por cada uno de dichos conceptos, cuando así fuesen considerados, de acuerdo con la normativa vigente.

Las cuantías horarias en que, para los años de vigencia del convenio, se traduce el citado porcentaje del 25%, son las que aparecen reseñadas en la Tabla Salarial anexa a este Convenio, y que han sido calculadas conforme a la siguiente fórmula: Salario Base x 12 : 365 x 6 días x 25% : 39,26 horas.

**20.2.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en centros sanitarios:** En sustitución de dichos pluses, todo trabajador o trabajadora que preste sus servicios en centros sanitarios (hospitales, centros de salud y centros sanitarios de carácter ambulatorio), así como en laboratorios en los que se realicen análisis o investigaciones en las que se empleen materias provenientes de personas o animales, percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

**20.3.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en mataderos:** En sustitución de dichos pluses, todo el personal que preste sus servicios en mataderos



(en todas sus instalaciones), percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

**20.4.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en Baños Públicos:**

En sustitución de dichos pluses, todo el personal que preste sus servicios en baños públicos, percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

**20.5.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en Dependencias**

**Policiales:** En sustitución de dichos pluses, quienes trabajen en dependencias policiales o militares (comisarías, comandancias, cuarteles,...), percibirán un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

**Art. 21º- Comités de Empresa y Delegados de Personal.** Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, ostentarán los siguientes derechos, obligaciones y garantías:

a) Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, así como en los Delegados y Delegadas de Prevención, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cómputo individual como el acumulado se hará anualmente.

b) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección expresamente señale el carácter reservado.

c) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio.

d) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

e) No se les podrá discriminar en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representatividad.

f) Se les informará, simultáneamente, de las medidas disciplinarias que se impongan por la empresa.

g) Se facilitará al Comité de Empresa copia de los contratos de trabajo escritos que se formalicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

h) En las empresas en que sólo exista un Delegado o Delegada de Personal, éste dispondrá del crédito de horario reconocido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, aumentado en 5 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones representativas.

#### **Art. 22º- Excedencias.**

a) Todo trabajador o trabajadora en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor de dos años. En el supuesto de que se solicite por una duración inferior a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas hasta agotar la duración máxima, viniendo obligadas las empresas a concederlas. Este derecho o el regulado en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.

También tendrán derecho a excedencia voluntaria y en idénticas condiciones, los trabajadores, fijos de centro, si bien su contrato no se prorrogará por ello, terminando la excedencia en tal caso, el mismo día que su contrato.

b) Tendrán derecho a un período de excedencia por motivos sindicales o públicos, aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, conforme a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores para estos supuestos.

c) En todas las excedencias existirá derecho a reserva del puesto de trabajo, y al finalizar las mismas el personal se incorporará a su puesto. Si llegada esa fecha el trabajador o trabajadora no se reincorpora, decaerá definitivamente este derecho.

d) Tanto para la solicitud de excedencia como, en su caso, para sus prórrogas, y en la solicitud de reincorporación, se establece un plazo de preaviso a la empresa de 15 días.

**Art. 22.bis- Excedencia por cuidado de hijos y familiares.** Se estará a lo establecido en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación lo previsto en el apartado c) del artículo anterior de este convenio.

**Art. 23º- Ampliación de Plantilla.** Cuando una empresa comprendida en el ámbito del presente Convenio necesitase ampliar su plantilla con personal fijo, y hubiese producido una resolución de contratos, en los doce meses anteriores mediante expediente autorizado por la Autoridad Laboral, deberá otorgar preferencia al personal afectado por dichos expedientes.

La preferencia establecida en el párrafo anterior será extensible en los mismos términos descritos a los supuestos de extinciones de contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción que en aplicación de la normativa vigente no requieran de autorización administrativa.

**Art. 24º- Subrogación.** En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del

artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores 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 trabajadores, 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, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I 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 los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

**a.** Los trabajadores/as 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.** Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

**c.** Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

**5.** Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el

pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

**6.** La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a 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, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as 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 un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

**9.** División de contratatas: En el supuesto de que una o varias contratatas, 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 aquellos trabajadores/as 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 contratatas: En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as 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 contratatas, 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.



## Art. 25º- Contrato de Obra o Servicio y Contrato de Interinidad.

**25.1 – Contrato de obra o servicio.** A la firma del presente Convenio y en el futuro, el personal contratado para obra o servicio determinado cuya antigüedad sea superior a 18 meses consecutivos, se convertirán automáticamente en fijos de plantilla, suscribiéndose el oportuno contrato de trabajo en el que se respetarán la antigüedad y los demás derechos que tuviesen reconocidos. Dichos contratos deberán permitir a las empresas acogerse a los beneficios que en cada momento otorgue la Ley especialmente en materia de Seguridad Social.

En todos los casos en que producida la transformación por virtud de este artículo, la empresa precisase reducir plantilla, dispondrá de **15** días para sustanciar un procedimiento de extinción o suspensión de contratos por causas económicas o tecnológicas, entendiéndose que durante este período existe ocupación efectiva y que por tanto no puede ejercitarse la acción ni reclamación previa tendente a la rescisión del contrato a instancia del personal basada en la falta de ocupación efectiva referido a un número de trabajadores igual al de aquellos que hayan visto transformado su contrato por este artículo.

A la finalización de los contratos de obra o servicio de duración inferior a 18 meses, las empresas satisfarán una indemnización equivalente al importe de una mensualidad por año de servicio o fracción superior a un semestre, siempre que la extinción del contrato sea imputable a la empresa.

Para los supuestos en que exista subrogación entre empresas, se estará a lo previsto en el artículo 24, sin que exista derecho a ningún tipo de indemnización.

**25.2 – Contrato de Interinidad.** Esta modalidad contractual podrá utilizarse cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Igualmente esta modalidad de contratación se podrá emplear para sustituir ausencias por vacaciones y/o permisos retribuidos haciendo constar igualmente en el contrato, la causa de la sustitución y el nombre de la persona sustituida.

En los contratos de este tipo de duración superior a un año, en el caso de no reincorporación de la persona sustituida, se recomienda que la consolidación del puesto recaiga en el trabajador interino.

**Art. 26º- Seguro de Vida e Invalidez.** Dentro de los 20 días hábiles siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.N., las empresas afectadas por el mismo, contratarán a su cargo una póliza colectiva de seguro de vida e invalidez absoluta, derivada de accidente laboral e incluso para los “in itinere”, de 30.100 euros y 37.350 euros respectivamente. Estas cantidades no se incrementarán durante la vigencia de este convenio.

La póliza que se suscriba en ningún caso cubrirá las secuelas que pudieran derivarse de accidentes acaecidos con anterioridad a la fecha de suscripción o de su entrada en vigor.

**Art. 27º-** Los trabajadores liberados por cumplimiento de condena o remisión de pena tendrán derecho a reincorporarse a la empresa, respetándoseles la jornada y los demás derechos que tuvieran reconocidos con anterioridad a su detención (con la salvedad del horario y del centro de trabajo), siempre que lo soliciten en un plazo no superior a un mes desde que se produzca su liberación.

**Art. 28º- Horas extraordinarias.** Se prohíbe la realización de horas extraordinarias para atender trabajos habituales.

**Art. 29º- Domingos y festivos.** Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del convenio y que tienen reconocido el Plus de Domingos y Festivos como se recoge a continuación en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, lo mantendrán en los términos aquí recogidos.

**29.1.- A)** Las horas trabajadas en domingos y festivos serán compensadas en tiempo de descanso con un incremento del 50%. Este incremento de descanso compensatorio se considerará tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de la jornada anual pactada.

Asimismo, durante la vigencia del convenio se abonarán además 20,58 euros por cada Domingo o Festivo trabajado en jornada de 6 horas y 40 minutos, o bien su equivalente de 3,09 euros/hora

**29.1.- B)** En el supuesto de personal contratado a tiempo parcial para prestar sus servicios en domingos o festivos, exclusivamente, o junto a otros días de la semana, cada hora trabajada en domingo o festivo se computará a todos los efectos a razón de 1,5 horas.

En cuanto a su aplicación práctica las empresas podrán optar por cualquiera de las siguientes fórmulas:

**a)** Aumentar la jornada teórica o contratada, añadiendo a la jornada efectivamente realizada las horas que resulten de multiplicar por 0,5 las horas trabajadas en domingo o festivo.

**b)** Reducir la jornada efectivamente realizada, deduciendo de la jornada teórica o contratada las horas que resulten de multiplicar por 0,5 las horas trabajadas en domingo o festivo.

Asimismo, el referido personal percibirá por cada Domingo o Festivo trabajado la cantidad estipulada en el párrafo segundo del presente artículo en jornada de 6 horas y 40 minutos o la equivalente por hora trabajada.

Para los trabajadores de nueva incorporación a las empresas a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, siempre a opción de la empresa, se podrá sustituir el descanso compensatorio y la percepción del plus dinerario establecido en el convenio por el abono en metálico de una cantidad de 8,66 € por hora trabajada para los años 2012 y 2013, y de 8,70 € por hora trabajada para el año 2014.

**29.2.-** Sin perjuicio de esta regulación, se faculta a las empresas a adoptar en su seno acuerdos diferentes sobre esta materia, suscritos al amparo de Pactos de Empresa que en su conjunto mejoren las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio.

**Art. 30º- Jubilación anticipada y parcial.** Si un trabajador o trabajadora desea jubilarse anticipadamente a los 64 años por aplicación de las normas de derecho transitorio, o desea acceder a la jubilación parcial en las condiciones establecidas legalmente, las empresas vendrán obligadas a facilitar dichas jubilaciones realizando los oportunos contratos de relevo o sustitución de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales correspondientes.

Dentro de los límites permitidos legalmente, el jubilado o la jubilada parcial podrá acumular el período de trabajo en jornadas de duración diaria idéntica a la que venía realizando con anterioridad.

En los casos anteriores, cuando se haya suscrito un contrato de relevo, salvo que se produzca la amortización del puesto de trabajo por exigencia del cliente, si continúa la prestación de servicios, se entenderá consolidado el puesto de trabajo. Con carácter general, se procurará que la consolidación en ese puesto sea en la persona del trabajador relevista y, en todo caso, en un trabajador o trabajadora ya vinculado a la empresa (de alta en Seguridad Social en la misma) con anterioridad a la extinción del contrato de relevo.

**Art. 31º Igualdad de trato y no discriminación.** Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

- 1.** A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
- 2.** A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

**Art. 32º- Contrato para la Formación.** Dadas las características del sector, y la ausencia de “oficios” o “puestos de trabajo cualificados”, tal como prevé el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán realizar contratos en formación para las categorías comprendidas en los Grupos de Personal Obrero y Subalterno.

## **Art. 33º - Despido y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.**

**33.1** - En los supuestos de extinción del contrato por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas que no requieran la previa autorización administrativa, y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sean éstas de carácter individual o colectivo; las Empresas afectadas por el presente Convenio, simultáneamente a la comunicación por escrito del trabajador o trabajadora, y con al menos 30 días de antelación a la efectividad de la medida acordada por el empresario, deberán entregar a la representación legal de la plantilla, o en su defecto al personal afectado, una memoria sucinta de la causa alegada. Deberán además aportar inexcusablemente la documentación necesaria que acredite dicha causa alegada, que en el supuesto de extinción por causas económicas comprenderá como mínimo los balances económicos y cuentas de explotación de los tres últimos ejercicios y la declaración del Impuesto de Sociedades, o bien declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del mismo período para aquellas Empresas en las que el titular sea una persona física.

Con la misma antelación de 30 días, deberán entregar esta misma documentación a cada miembro de la Comisión Paritaria.

Si en el plazo de 30 días a que se ha hecho mención, la representación legal de la plantilla, o la propia plantilla afectada llegaran a un acuerdo con el empresario respecto de la decisión extintiva o de la modificación de las condiciones de trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Comisión.

En el caso de no existir acuerdo, la Comisión podrá realizar labores de mediación entre las partes al objeto de llegar a un acuerdo, y de no alcanzarse éste, emitirá un informe que en ningún caso tendrá carácter vinculante, sin perjuicio por tanto de que el empresario lleve a cabo su decisión y que el personal pueda reclamar contra la misma ante la Jurisdicción competente.

El trámite recogido en este artículo tendrá carácter preceptivo, y su incumplimiento determinará la nulidad de la decisión extintiva o de modificación de las condiciones de trabajo adoptadas por el empresario.

**33. 2** – En los contratos de trabajo a tiempo parcial, y siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa podrá reducir la jornada del trabajador. En tales supuestos de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, y siempre que la Empresa no oferte al personal afectado un puesto de trabajo alternativo en su localidad de residencia o en la localidad de prestación de servicios, aquella vendrá obligada a abonar a este una indemnización equivalente a la parte proporcional correspondiente a la fracción de jornada que se reduce, de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades de dicho salario módulo.

La Empresa habrá de ofrecer la ocupación alternativa o en su defecto poner a disposición del personal la indemnización correspondiente de forma simultánea a la comunicación escrita en que le informe de la reducción de jornada.

En los casos, en que la ocupación alternativa ofertada por la Empresa, aun reuniendo los requisitos de ubicación descritos, implicase una modificación sustancial de horario, podrá el trabajador o trabajadora afectada rechazarla sin conllevar este rechazo la pérdida de la indemnización. En consecuencia, salvo en este supuesto el rechazo de la ocupación alternativa determinará la pérdida del derecho a la indemnización.

En los contratos de trabajo a tiempo completo, la reducción de jornada sólo podrá realizarse por acuerdo entre el trabajador y la empresa, sin perjuicio en todo caso de las facultades de la empresa, conforme a la legislación vigente y aplicable, en los supuestos de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas.

### **Art. 34º - Empresas de Trabajo Temporal.**

1.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, para satisfacer necesidades temporales de la Empresa de limpieza, solamente en los siguientes supuestos:

a) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tal caso, la duración máxima de puesta a disposición será de tres meses.

b) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, excepto a quienes se encuentren en situación de excedencia. La duración máxima del contrato de puesta a disposición en este supuesto será de seis meses, transcurridos los cuales, si persiste la causa de sustitución, el trabajador de la E.T.T. pasará a ser contratado por la Empresa de limpieza mediante un contrato de interinidad.

2.- La Empresa usuaria deberá entregar a la representación legal de la plantilla una copia de todos los contratos de puesta a disposición, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En dicha copia únicamente se omitirán los datos del trabajador o trabajadora, excepto el nombre y dos apellidos, y los datos económicos.

**Art. 35º - Censo.** A fin de evitar situaciones de economía sumergida y competencia desleal las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a elaborar trimestralmente un censo en el que consten todos sus trabajadores, consignándose los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Categoría profesional.
- Duración de la jornada, semanal o diaria.
- Lugar o lugares de prestación del servicio, con expresión de la jornada correspondiente.



El primero de los censos deberá elaborarse cada 31 de Enero, renovándose cada tres meses a partir de la indicada fecha. Todos ellos, deberán ser sellados en todas sus páginas en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Navarra dentro de los diez días siguientes a la fecha de su elaboración o renovación.

Dada la importancia de los datos contenidos en estos censos y con el fin de preservar el debido sigilo y confidencialidad en el manejo de los mismos, se acuerdan las siguientes normas:

**a)** Los censos, una vez sellados, se conservarán en el domicilio social de la Empresa y estarán a disposición de la Inspección de Trabajo y de la representación designada por las Centrales Sindicales que componen la Comisión Paritaria de este Convenio. Aquellas Empresas cuyo domicilio social esté radicado fuera de la Comunidad Foral de Navarra, deberán designar un domicilio en esta Comunidad a los efectos previstos en este artículo.

**b)** Asimismo, los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal podrán efectuar cuantas consultas deseen relativas al contenido de los censos que les serán contestados con exhibición de estos.

El incumplimiento por parte de las Empresas de cualquiera de las obligaciones descritas en este artículo tendrá la consideración de trasgresión del derecho de información a los efectos de lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2.000, de 4 de agosto.

**Art. 36- Euskera.** Las Empresas facilitarán los cambios de horario o turno para asistir a clases de Euskera, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

**Art. 37º- Período de prueba.** Podrá concertarse un período de prueba en los contratos, que en ningún caso podrá exceder de 15 días para el personal obrero y subalterno, ni de 30 días para el personal técnico y administrativo, y en el contrato de emprendedores, de 6 meses.

**Art. 38º- Ascensos.** El personal que realice trabajos de superior categoría a la que tuviera reconocida, durante un período superior a seis meses en un año u ocho en dos años, consolidará la superior categoría.

## **Art. 39º- Inaplicación del Convenio.**

### **39.1.- Concepto.**

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el 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.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

### **39.2.- Materias afectadas.**

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

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

### **39.3.- Causas.**

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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 de 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 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 todo caso, la inaplicación de cualquiera de las materias, será proporcional a la situación de la empresa, y priorizará el mantenimiento del empleo en la misma.

### **39.4.- Procedimiento.**

39.4.1.- Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 “Causas”, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del Sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

39.4.2.- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

39.4.3.- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. “Causas” y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación 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 que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

39.4.4.- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo II acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. “Causas”.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social,

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

39.4.5.- En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán al Tribunal Laboral de Navarra, y a los procedimientos en él recogidos de Conciliación, Mediación obligatoria, y Arbitraje obligatorio, vinculante, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Estos trámites tendrán carácter preceptivo, el incumplimiento de cualquiera de ellos determinará la nulidad de la modificación.

**Art. 40º- Comisión Paritaria.** Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

**40.1 Composición y Domicilio.** La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de las organizaciones sindicales firmantes y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra,, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva nº 30 bajo, 31001 Pamplona.

**40.2 Competencias.** La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.
3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.
5. Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio.

**40.3. Procedimiento.** La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

**Art. 41º- Convenio Colectivo Estatal.** En todo lo no regulado en el presente convenio, se aplicará lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

**Art. 42º- Régimen Disciplinario.**

#### **42.1. Tipificación de las faltas.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

##### 1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del

abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

## 2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.



- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

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

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

**42.2 Sanciones.** Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

**a) Por faltas leves:**

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

**b)** Por faltas graves:

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

**c)** Por faltas muy graves:

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

– Despido.

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

### **42.3 Procedimiento sancionador.**

**a)** En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

**b)** En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

**c)** En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

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

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas y dispositivas pactadas en el presente Convenio Autonómico, tendrán repercusión en los precios de los servicios.

A tal efecto, se hace constar que el incremento en el costo de la mano de obra que el presente Convenio representa, con respecto al año 2.011 y para el año 2012, es de un 1,06% y del año 2013 con respecto al año 2012 de un 1,48%.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Cuando un Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, considere que su adscripción a un determinado centro de trabajo obedece a un comportamiento antisindical de la empresa que tiene como objeto traspasarlo a otra empresa mediante el cambio de titularidad en la concesión de la contrata, podrá someter su caso a la Comisión Paritaria, la cual, oídas las partes, podrá acordar que en caso de producirse el cambio de titularidad, el representante no pase a la nueva titular, continuando en la empresa originaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria en esta materia se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y serán vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes afectadas.