

**Convenio Colectivo para las Actividades
de Limpieza, Abrillantado y Pulimento
de Edificios y Locales de Salamanca.
(Código Convenio 3700295)**

Publicado en el BOP de Salamanca el día 15 de diciembre de 2010.

Vigente hasta el 31 de diciembre de 2012. Las tablas salariales de 2011 se publicaron en el BOP de 2 de marzo de 2011.

Convenio Colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca. Años 2010-2011-2012

CAPÍTULO I.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.-El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca y su provincia y los trabajadores que presten sus servicios en las mismas, así como de todas aquellas personas que dediquen su actividad a la limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales y no se les aplique Convenio de otras actividades o Convenio de Empresa.

Artículo 2. Ámbito Territorial.-El presente Convenio tiene carácter provincial y es de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en la capital y provincia de Salamanca y a las que se refiere el artículo anterior, excepto aquellas empresas que tengan convenio propio.

Artículo 3. Ámbito Personal.-Quedan afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que alude el artículo primero de este Convenio, como también a todas aquellas personas a que nos venimos refiriendo en los artículos precedentes.

Artículo 4. Ámbito Temporal.-El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del 2012, siendo su duración de dos años.

La denuncia del mismo será automática al finalizar su vigencia. No obstante, y hasta la firma del Convenio que lo sustituya, mantendrá su vigencia en todo su articulado.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas.-Las condiciones que se consignan en este Convenio estimadas en conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que implican condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas por la legislación aplicable por la que se rijan en cada caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas.

Artículo 6. Comisión Paritaria.-Al objeto de lograr una interpretación unitaria del convenio, sirviendo de árbitros y asesoramiento en caso necesario, se crea una Comisión Paritaria que tendrá su sede en la Asociación de Empresarios de Limpieza de Salamanca sita en la Plaza de San Román n.º 7 de esta Capital, compuesta por ocho miembros distribuidos de la siguiente manera:

3 representantes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Salamanca.

1 representante de la Asociación Profesional de Limpieza.

2 representantes de CC OO.

2 representantes de UGT.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

CAPÍTULO II

Artículo 7. Jornada.-La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 38 horas semanales equivalente a 1.716 horas anuales para todos los años de vigencia del convenio. Los trabajadores que realicen su trabajo en jornada continuada, disfrutarán de 30 minutos de descanso, que se considerará como trabajo efectivo.

Se entiende por jornada continuada, aquella jornada diaria que se realice ininterrumpidamente y no sea inferior a seis horas.

En todo caso se respetará las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Calendario laboral

Durante el mes de diciembre las empresas, a nivel de centro de trabajo, tendrán que haber elaborado el correspondiente calendario laboral y vacacional, procurando que sea de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, para el año siguiente.

Artículo 8. Trabajo en domingos y festivos.-El personal que preste servicios en domingos y festivos, percibirá un complemento salarial para el año 2010 de 14,04 €, por cada jornada dominical o festiva trabajada. Para los años 2011 y 2012 se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Aquel personal que tengan que prestar servicio los días de Navidad o Año Nuevo, percibirán un plus de 25,00 € por cada jornada festiva trabajada, se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Artículo 9. Fiestas abonables y no recuperables.-Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, podrán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores:

- a) Se acumularán al periodo de vacaciones anuales, en cuyo caso los 15 días festivos, se convertirán en 18 días.
- b) Se disfrutarán como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones, en cuyo caso los 15 días festivos anuales se convertirán en 18 días.
- c) Se disfrutarán en otro periodo distinto y podrán ser acumuladas al descanso semanal.

Artículo 10. Vacaciones.-Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días para

todo el personal, de los cuales 27 días habrán de ser laborables, siempre y cuando lleve el productor un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso la parte proporcional del tiempo trabajado el que corresponde a los que no alcanzan dicha antigüedad.

El período de disfrute estará comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, con carácter rotatorio, sin perjuicio de que los interesados, productores y empresa, puedan voluntariamente pactar otro período.

Los trabajadores/as podrán solicitarán por escrito el período de vacaciones que deseen disfrutar con al menos tres meses de antelación, asimismo la empresa deberá contestar con dos meses de antelación al periodo de disfrute solicitado, entendiéndose admitida la solicitud en el caso de no mediar respuesta.

Se interrumpe el cómputo de las vacaciones si el trabajador/a resulta hospitalizado durante su disfrute, por un periodo igual o superior a tres días, desde el momento de la hospitalización; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de IT y/o Maternidad. En estos supuestos, las vacaciones devengadas pendientes se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los trabajadores/as que presten servicios en más de una empresa tendrán prioridad en las fechas del disfrute que pacte en la empresa para la que trabaje mayor jornada, teniendo la o las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

Artículo 11. Días de Libre Haber.-Las empresas concederán previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan tres días como máximo de permiso al año.

Los tres días de libre haber serán retribuidos, en las mismas condiciones que un día trabajado, si bien se establece como requisito esencial que el trabajador tenga una antigüedad real en la empresa de seis meses, y que los solicite con al menos una semana de antelación.

En los casos de urgente necesidad la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

Artículo 12. Festividad de San Martín de Porres.-Con motivo de la festividad de San Martín de Porres, 3 de noviembre, Patrón del Sector, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de dicho día como festivo, abonable y no recuperable.

En los casos de caer dicha festividad en domingo o día festivo, se trasladará la fiesta al día siguiente laboral.

Artículo 13. Permisos.-1.º Retribuidos

a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, y se certifica por médico interviniente en el parto.

c) 3 días por fallecimiento o enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad. A partir de 1/1/2009, un día adicional por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización con pernoctación de familiares hasta el 2.º grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

d) 5 días por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres.

e) 3 días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.

f) Por matrimonios de hijos, padres o hermanos, un día o dos según se celebre el mismo, dentro o fuera de la localidad donde preste el trabajo el productor.

g) 2 días para el traslado de enseres en caso de cambio de domicilio habitual.

h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la seguridad social o mutua de accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

i) Un día natural por bautizo o comunión de hijos y/o nietos.

j) El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre las partes, en 15 jornadas laborales completas, para su disfrute a continuación de la suspensión por maternidad.

2.º No retribuidos:

a) 1 o 2 días en caso de nacimiento de nietos, según el nacimiento ocurriese dentro o fuera de la localidad donde el productor preste sus servicios.

b) 2 días por fallecimiento de parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho.

Artículo 14. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.-Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto

Todo lo regulado en este artículo se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y 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 los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento de hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple.

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un 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 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.

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

Permisos Retribuidos

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, pudiendo hacer coincidir el ejercicio de este derecho con el inicio y/o final de la jornada.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ser sustituido el ejercicio del derecho de lactancia por la acumulación de 15 días laborables al permiso de maternidad.

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

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

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

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

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

Extinción del Contrato de Trabajo

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Protección por maternidad

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

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo 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 I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 15. Violencia de género.-Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada, que podrá ser de forma interrumpida o continuada, la concreción horario y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación de horario flexible.

Suspensión de la relación laboral

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios, tales ausencias no se computan a efectos de despido colectivo como absentismo laboral.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido nulo

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Artículo 16. Rendimientos mínimos.-Las empresas pueden solicitar unos rendimientos mínimos a los trabajadores, sirviendo como orientación 200 m² de cristales y 700 m² de limpiezas en superficie amueblada por jornada de trabajo. La superficie en metros cuadrados en superficie libre será de 1.000 m².

CAPÍTULO III

Artículo 17. Cláusula de Salvaguarda.-Las empresas que pretendan descolgarse de las tablas salariales del presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

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

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

Artículo 18. Salario Base.-El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

En concreto y para el año 2010 el incremento salarial será del 0,8%; para el año 2011, el Salario Base del año 2010 sufrirá un incremento equivalente al experimentado por el IPC durante el año 2010, más un 0,25%, y par el año 2012, el Salario Base del año 2011 sufrirá un incremento equivalente al experimentado por el IPC durante el año 2011, más un 0,50%, .

Revisión salarial:

La cláusula de revisión salarial queda suspendida durante la vigencia del presente convenio

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.-Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se establecen en 30 días cada una de ellas del salario base, más la antigüedad.

Las fechas de abono serán las siguientes:

La paga de Verano el día 15 de julio y la Paga de Navidad el día 15 de diciembre.

A partir del 1/1/2011 todos los contratos que se realicen en este sector deberán establecer el periodo de devengo de las pagas extraordinarias.

En caso de que no se establezca se entenderá que el devengo es semestral

Artículo 20. Paga de beneficios.-Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga de beneficios que se devengará anualmente, consistente en 30 días del salario base de este convenio más la antigüedad, abonándose este concepto dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda su vencimiento. La Paga de Beneficios se abonará el día 15 marzo

Artículo 21. Nocturnidad.-Se establece un plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada de 2,42 €/hora para el año 2010 y para el año 2011 y 2012 se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida del convenio. Se considerarán horas nocturnas aquellas así definidas por el art. 36 del Texto Refundido de los Estatutos de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada nocturna coincida en al menos 5 horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 2,42 € el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, incrementándose en el segundo y tercer año de vigencia en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Artículo 22. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.-Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del Salario Base de su categoría. Si estas labores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, o menos, el plus será del 10%.

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el Comité de Empresa o en su defecto, con los Delegados de Personal.

Artículo 23. Antigüedad.-Se cuantifica un complemento mensual de antigüedad por años de servicio que se devengará por trienios para todos los trabajadores con jornada completa de 35,90 para todas las categorías del convenio, incrementándose para el año 2011 y 2012 en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Para los trabajadores contratados en jornada parcial, el importe será proporcional a su jornada.

Se tendrá derecho al cobro del trienio devengado en el mismo mes en el que se cumpla.

Artículo 24. Dietas.-Las dietas quedan establecidas en 33,75 € diarias la completa y en 16,88 € diarias la media dieta, incrementándose en el segundo y tercer año de vigencia en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Artículo 25. Horas Extraordinarias.-Las horas extraordinarias se abonarán a razón de (1,25 x salario anual, excepto pluses personales/jornada anual) euros por cada hora, o se compensarán por tiempos de descanso retribuido incrementado en un 50%, a opción del trabajador. No obstante y en ausencia de opción expresa en alguno de los dos sentidos se entenderá que las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos dentro de los siguientes cuatro meses de su realización, o bien abonarse.

CAPÍTULO IV

Artículo 26. Empleo.-Las empresas de más de 20 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Las empresas de 20 trabajadores o menos tendrán un porcentaje, nunca inferior al 50% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

No serán computados a tal efecto los contratos de interinidad, prácticas y formación, y los temporales por obra o servicio determinado de duración inferior a 1 mes.

Artículo 27. Período de Prueba.-Independientemente de la modalidad de contratación, se establece un período de prueba para el personal técnico o titulado de 6 meses, siendo de 35 días para el resto de trabajadores, sea cual sea el número de trabajadores de la empresa.

Artículo 28. Contrato de Obra o Servicio Determinado.-Será personal contratado

para una Obra o Servicio determinados, aquel cuya misión consista en atender a la realización de un servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Artículo 29. Contratos de Formación.-Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años de edad. Su duración máxima incluidas prórrogas, no podrá exceder de 24 meses.

Los tiempos dedicados a la formación teórica no podrán ser inferiores a un 15% de la jornada máxima pactada en el presente convenio, y deberá alternarse con los tiempos de trabajo efectivo.

La retribución será la equivalente al 85% del Salario, correspondiente a la categoría profesional objeto de la formación.

Artículo 30. Contrato en Prácticas.-1. El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar, por periodos mínimos de dos seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el periodo máximo de dos años.

3. La retribución de los trabajadores/as en prácticas será -para una jornada completa-, durante el primer año, del 85% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 85% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

4. Los puestos de trabajo en los que se podrá realizar este tipo de contrato son los correspondientes al grupo I.

5. A la terminación del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de dos días total de salario por mes de trabajo. Asimismo el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada una de ellos.

6. Todos los contratos en prácticas que agoten la duración máxima establecida deberán ser convertidos en indefinidos.

Artículo 31. Contratos a Tiempo Parcial.-Se aplicará la normativa general contenida en el artículo 12 del ET y en su normativa de desarrollo.

Cuando un centro de trabajo de nueva creación, requiera para su atención una dotación de personal con contratos inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales, este nuevo servicio se cubrirá ampliando las jornadas de los trabajadores de la empresa que tuvieran contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales, siempre de acuerdo a la capacidad organizativa del empresario y a lo ofertado o exigido por el nuevo cliente, y compatibilidad horaria y aceptación del

trabajador, teniendo en cuenta que los tiempos de desplazamiento no se computará como el trabajo efectivo.

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, concertados bajo la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos para el fomento de la contratación indefinida, siempre y cuando lo permita la normativa vigente en cada momento.

Las empresas procurarán ampliar la jornada de trabajo del personal a tiempo parcial, cuando existan puestos de nueva creación o vacantes.

Artículo 32. Contrato Fijo Discontinuo.-Queda garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores/as fijos discontinuos en el momento de reanudarse la actividad objeto de contratación.

Indemnización por finalización de Contrato

A la finalización de todos los contratos, se establece una indemnización correspondiente a un día del total del salario excepto para los contratos de interinidad y/o formativos, por cada mes de servicio en la empresa, considerando solo a estos efectos como un mes completo las fracciones de este. La cuantía para determinar el salario total será la correspondiente a la base por contingencias profesionales diaria que tuviese el trabajador/a en el mes inmediatamente anterior a la finalización de su relación laboral.

Artículo 33. Extinción de Contratos.-Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el art. 51 del ET, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberá, abrir un período de consultas previo, con una duración de 15 días, con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos representativos del sector.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el Organismo competente.

Artículo 34. Igualdad de Oportunidades.-Cláusula de no discriminación.

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

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.
2. En igualdad de méritos, aptitudes y condiciones, tendrán derecho preferente para el ingreso, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.
3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es

necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

CAPÍTULO V

Artículo 35. Indemnización por fallecimiento.-Con cargo a la empresa, se establece el pago de una indemnización consistente en 60 días de todos los emolumentos del trabajador/a al viudo/a, pareja de hecho o hijos, por una sola vez, y que preste servicio en la empresa en el momento del fallecimiento, con una antigüedad de al menos 6 meses en la misma.

Esta indemnización no se abonará a los beneficiarios anteriormente relacionados, si el fallecimiento es como consecuencia de malos tratos acreditados por sentencia firme.

Artículo 36. Vacaciones adicionales.-Los trabajadores que se jubilen durante la vigencia del presente convenio disfrutarán de un periodo adicional de vacaciones retribuidas cuya duración dependerá de la antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad superior a 4 años e inferior a 15 años: dos meses. Antigüedad superior a 15 años: tres meses. En todos los casos, el trabajador llegado el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Artículo 37. Póliza de accidentes de trabajo.-Las empresas quedan obligadas a concertar una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones.

. 12.500,00 -€ en caso de muerte por accidente de trabajo.

. 14.000,00 € en caso de incapacidad permanente total o absoluta, producida por accidente de trabajo.

Artículo 38. Enfermedad común y accidente de trabajo.-Los trabajadores en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, percibirán con cargo a las empresas la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y el 100% del salario que debiera percibir en el mes que se produzca la baja, siempre que se den los siguiente casos:

a) Accidentes de trabajo: se complementarían desde el primer día, hasta recibir el alta médica, o en su caso hasta la finalización de tal situación.

b) Enfermedad Común: se percibirá el citado complemento desde el 4.º día de la baja y con un máximo de un año, desde el inicio de tal situación.

c) En el caso de hospitalización e intervención quirúrgica, derivada de enfermedad común, se complementarían las prestaciones desde el día del ingreso en el centro sanitario, mientras dure la convalecencia y reciba el alta médica.

Los complementos regulados en este artículo son de aplicación exclusivamente en los supuestos de derecho a prestación por IT.

CAPÍTULO VI

Artículo 39. Excedencias.-Los trabajadores y trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia de hasta 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la reincorporación automática. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador deberá solicitar con quince días de antelación y por escrito el reingreso en su puesto de trabajo.

Artículo 40. Subrogación.-Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

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

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

1.1. Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores y trabajadoras de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses.

Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/a, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el período de adscripción inferior a dicho plazo.

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

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

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese período de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

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

5. Requisitos formales exigibles para la subrogación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Artículo 41. Seguridad y Salud.-Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas de Castilla y León.

a) Prevención de Riesgos.-La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

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

. Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales y el plan de prevención de riesgos, todo ello a través de alguna de las figuras que regula la ley.

. A la firma del convenio, todas las empresas que no cumplieren con las obligaciones establecidas en el párrafo anterior, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para su eficaz cumplimiento.

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

Movimientos Repetitivos

Las partes perseguimos la mínima incidencia de las enfermedades profesionales relacionadas con los movimientos repetitivos, y que éstas sean consideradas como enfermedades profesionales (epicondilitis...).

Todas las tareas que conlleven la realización de trabajos repetitivos, serán evaluadas adecuadamente mediante métodos oficialmente reconocidos, promoviéndose el diseño del puesto de trabajo y la adquisición de los útiles que proporcionen el menor número de movimientos posible. En la formación de los trabajadores/as sometidos a movimientos repetitivos, se incluirá un capítulo de buenas prácticas. A los trabajadores/as que realicen trabajos de este tipo, se les aplicarán los protocolos oficiales para el control y la vigilancia de la salud. La información estadística de vigilancia a la salud, será proporcionada a los RLT, y las bajas por este motivo, serán analizadas. En lo posible se promoverá el cambio o la rotación de los puestos.

b) Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca y su Provincia.

Partes signatarias:

Las organizaciones empresariales, CCOO y UGT, con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca y su Provincia.

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

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

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

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

d) Protección de la Maternidad.-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes

prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

e) Ropa de Trabajo.-Las empresas proveerán a cada trabajador la ropa y calzado necesarios para el desempeño de sus tareas, cuyo uso será obligatorio, en las cantidades anuales siguiente:

Personal masculino.-Se entregarán dos prendas de trabajo y dos pares de calzado adecuado a cada temporada, pudiendo optarse en el primer caso entre mono o buzo y chaquetilla y pantalón.

Personal femenino.-Se entregarán dos prendas de trabajo y dos pares de calzado adecuado a cada temporada, pudiendo optarse en el primer caso entre bata o pijama. La opción corresponderá a la trabajadora, salvo exigencia del cliente, la entrega se llevará a cabo cada 6 meses, preferentemente en enero y en junio.

CAPÍTULO VIII

Artículo 42. Derechos del trabajador en el seno de la Empresa.

a) Reconocimiento de las secciones sindicales de Empresa con el mismo rango, el Secretario que los Delegados de Empresa, en la que respetaría en todo caso, la Contratación Laboral, tesorería y régimen interno de Empresa que será competencia exclusiva de la misma.

b) Reconocimiento a celebrar reuniones en la Empresa fuera de las horas de trabajo por el personal de la misma en la que por parte de las Empresas se ha de proporcionar el local adecuado, siempre que se avise con la debida antelación y sea presentada a la misma el orden del día de los asuntos a tratar.

CAPÍTULO IX

Artículo 43. Drogodependencias.-Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

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

Artículo 44. Medio Ambiente.-Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el artículo 5.2 de la Ley 11/2003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Artículo 45. Formación.-Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

Permisos para la formación:

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

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a Permisos para la asistencia a exámenes en los siguientes términos:

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

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

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

Comisión de formación:

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

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

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

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

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

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

. Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas y Sanciones.-La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo el régimen de garantía aplicable será el establecido en Ley General.

Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos y superior a diez sin que existan causas justificadas.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por tiempo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

5. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. Falta de aseo y limpieza personal.

8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. La desobediencia a los 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.

3. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

4. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

5. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera que relevar a un compañero.

6. La Comisión de tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy Graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos durante un período de 30 días sin causa justificada.

2. 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 compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

3. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

4. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros en el centro de trabajo.

5. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o a sus familiares y subordinados.

6. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta se llevara a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

7. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

8. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía cuando afecte al trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a 15 días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47. Acoso sexual.-Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito del trabajo respecto de las que el sujeto sepa o este en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO XI

Artículo 48. Nomenclátor de categorías y grupos profesionales.-Personal Administrativo (Grupo I)

Administrativo.-Empleado/a que actúa a las órdenes de su jefe y tiene a cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Mandos Intermedios (Grupo II)

Encargado.-Es el que tiene a su cargo el control de 10 o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos de personal bajo su mando, además 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.

Personal Obrero (Grupo III)

Limpiador/a.-Es el operario, hombre o mujer que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerado como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales recintos, y lugares, así como cristalerías, puertas y ventanas desde el interior de los mismos o en escaparates, siempre que no se precise la utilización de medios específicos de un cristalero ni la práctica y especialización de éste, y sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Especialista.-Es aquél operario, hombre o mujer, mayor de 18 años, que con plenitud de conocimientos teórico prácticos y de facultades domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinarias industriales (no electrodomésticos) propios y 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.

Peón Especializado.-Es aquel operario, hombre o mujer, mayor de 18 años, que realiza funciones concretas y determinadas, propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimiento y facultades para ostentar la categoría de especialista exige, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo. En esta categoría se incluyen todos/as los/as trabajadores/as que se dedican mayoritariamente a la limpieza de cristales.

Conductor Limpiador.-Es aquel operario, hombre o mujer, que estando en posesión del Carnet de Conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trata, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otras tareas que sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

DISPOSICIÓN FINAL

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir de la publicación del mismo en el BOP de Salamanca. Los aspectos retributivos tendrán efectos retroactivos desde el 1-1-2010 y los atrasos serán abonados por cada empresa antes del último día del mes siguiente a su publicación.

ANEXO I Retribuciones año 2010

Salario base	Euros mes	Euros año
Encargado o Administrativo	867,78	13.016,70
Limpiador o limpiadora	831,57	12.473,55
Peón Especializado	831,57	12.473,55
Especialista	844,55	12.668,25
Conductor Limpiador	844,55	12.668,25
Antigüedad	35,90	
		Euros día
Dietas, entera		33,75
Dietas, media		16,88
Trabajo domingo o festivo	14,04	
Nocturnidad		2,42

TABLAS SALARIALES LIMPIEZA DE EDICIOS Y LOCALES AÑO 2011 APLICADO EL 3.25%

SALARIO BASE	EUROS MES	EUROS AÑOS
Encargado o Administrativo	895,98	13.439,70
Limpiador o limpiadora	858,60	12.879,00
Peón Especializado	858,60	12.879,00
Especialista	872,00	13.080,00
Conductor Limpiador	872,00	13.080,00

Antigüedad	37,07	
Dieta Entera	34,85	
Dieta Media	17,43	
Navidad o Año Nuevo	26,80	
Trabajo Domingo o festivo	14,50	
Nocturnidad	2,50	