

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES Y DE LIMPIEZA INDUSTRIAL

Convenio colectivo 2014/2017



Sindicato Unitario
— Cantabria —



Índice

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales	8
Artículo 1. Ámbito contractual	8
Artículo 2. Ámbito territorial	8
Artículo 3. Ámbito funcional	8
Artículo 4. Ámbito temporal-duración	8
Artículo 5. Denuncia y renovación del convenio	9
Artículo 6. Comisión Paritaria	9
Artículo 7. Inaplicación del régimen salarial y modificación de las condiciones de trabajo del convenio	12
Artículo 8. Condiciones más beneficiosa	15
Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia entre convenios	15
Artículo 10. Principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Planes de igualdad	15
CAPÍTULO II. Organización del trabajo	16
Artículo 11. Organización del trabajo	16
Artículo 12. Suplencia	16
Artículo 13. Traslados	17
CAPÍTULO III. Contratación, ingreso en la empresa	18

Artículo 14. Subrogación en los contratos-sucesión de empresas	18
Artículo 15. Régimen de contratación.	25
Artículo 16. Medidas de fomento de la contratación y del empleo estable	28
Artículo 17. Pluriempleo	29
Artículo 18. Periodo de prueba	29
Artículo 19. Liquidación y finiquito	30

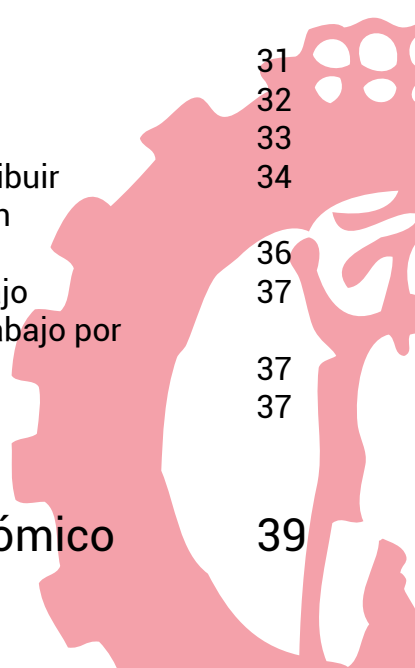
CAPÍTULO IV. Clasificación del personal 31

Artículo 20. Clasificación profesional	31
--	----

CAPÍTULO V. Jornada, vacaciones, licencias y excedencia 31

Artículo 21. Jornada	31
Artículo 22. Horas extraordinarias	32
Artículo 23. Vacaciones	33
Artículo 24. Licencias retribuidas y sin retribuir	34
Artículo 25. Licencias y permisos por razón de maternidad	36
Artículo 26. Reducción de jornada de trabajo	37
Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad	37
Artículo 28. Excedencia	37

CAPÍTULO VI. Régimen económico 39



Artículo 29. Salario	39
Artículo 30. Pago de atrasos y cláusula de revisión	39
Artículo 31. Pago de nómina	40
Artículo 32. Complemento de vinculación consolidado	40
Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias	40
Artículo 34. Plus de nocturnidad	41
Artículo 35. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad	41
Artículo 36. Plus hospitalario- sanitario	41
Artículo 37. Trabajos en domingos y festivos	42
Artículo 38. Complemento Plus Transporte	43
Artículo 39. Kilometraje	43
Artículo 40. Dietas	43

CAPÍTULO VII. Seguridad y salud en el trabajo 44

Artículo 41. Prendas de trabajo	44
Artículo 42. Seguridad y salud en el sector	44

CAPÍTULO VIII. Mejoras sociales 45

Artículo 43. Prestaciones en incapacidad temporal	45
Artículo 44. Absentismo	46
Artículo 45. Jubilación	47
Artículo 46. Seguro de accidentes de trabajo por incapacidad permanente absoluta o muerte	47

CAPÍTULO IX. Formación 48

Artículo 47. Formación en el sector	48
Artículo 48. Criterios para la selección de curso	49

CAPÍTULO X. Régimen disciplinario 49

Artículo 49. Imposición de sanciones	49
Artículo 50. Prescripción de faltas	55

CAPÍTULO XI. Derechos sindicales 56

Artículo 51. Garantías y secciones sindicales	56
Artículo 52. Cuotas sindicales	56

CAPÍTULO XII. Solución de conflictos laborales 57

Artículo 53. Adhesión y sometimiento al Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria	57
--	----





CAPÍTULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito contractual**

El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por las representaciones de los Sindicatos CCOO, UGT y USO, y en la parte empresarial por la Asociación Empresarial ARELCA y la Asociación Empresarial ASPEL. Las partes se reconocen mutua y expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

Artículo 2. **Ámbito territorial**

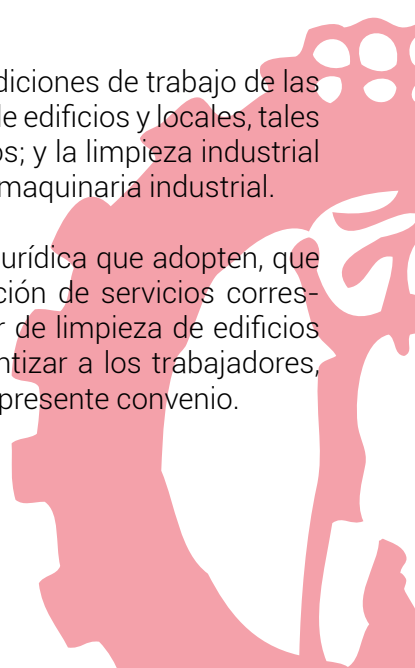
El presente convenio colectivo vincula y obliga a todas las empresas, cuya actividad sea la regulada en el ámbito funcional, que ya estén establecidas o puedan establecerse y desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, con independencia de cuál sea su domicilio social.

Artículo 3. **Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, tales como oficinas, hospitales, aeropuertos y puertos; y la limpieza industrial que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial.

Los empresarios, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades propias del sector de limpieza de edificios y locales y/o limpieza industrial, deberán garantizar a los trabajadores, como mínimo, las retribuciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 4. **Ámbito temporal-duración**



El presente convenio colectivo permanecerá vigente desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2017. Todos sus efectos, incluidos los económicos, comenzarán a partir de 1 de enero de 2014, salvo para aquellos contenidos y conceptos en los que se haya establecido un periodo de vigencia específico.

Artículo 5. Denuncia y renovación del convenio

El presente convenio se considerará expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con cuatro meses de antelación a la finalización de su vigencia.

En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia se constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo, celebrándose dentro de los quince días siguientes a partir de esa fecha la primera sesión de la comisión negociadora.

El presente Convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta la firma de otro que lo sustituya.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano para conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este convenio. Estará compuesta por tres miembros representantes de las organizaciones sindicales y dos miembros representantes de las asociaciones empresariales, acompañados de sus respectivos asesores, que serán los siguientes:

Por las asociaciones empresariales:

D. ... (ASPEL)

Suplente D. ... (ASPEL)

D. ... (ARELCA)

D. ... (ARELCA)

Suplente: D. ... (ARELCA)

Por las organizaciones sindicales:

Por CC OO: D. ...

Suplente D. ...

Por UGT: D. ...

Suplente: Dña. ...

Por USO: D. ...

Suplente: D. ...

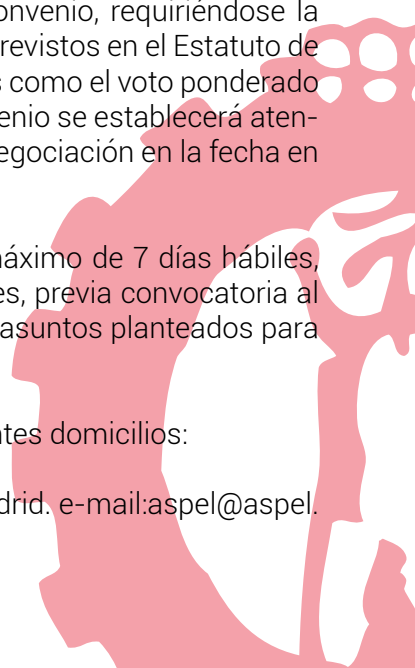
Cada una de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, tendrán en la Comisión Paritaria un voto ponderado equivalente a la representatividad reconocida en el momento de constitución de la comisión negociadora.

Sin perjuicio de lo anterior, para la adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, se incorporarán la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio, requiriéndose la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Tanto el número de miembros como el voto ponderado de los sujetos que no fueron firmantes del convenio se establecerá atendiendo a su representatividad en la unidad de negociación en la fecha en que se constituyó la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá, en el plazo máximo de 7 días hábiles, cuando lo considere necesario una de las partes, previa convocatoria al efecto en la que se fijará el orden del día de los asuntos planteados para debate, así como el lugar y hora de reunión.

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

ASPEL: García de Paredes, 12-1º-B. 28010. Madrid. e-mail:aspel@aspel.es



ARELCA: Rualasal, 8-6ª PL (CEDE). 39001. Santander. e-mail:arelca@ceocant.es

CC OO: Santa Clara, 5-3 Pl. e-mail:rcaso@construccionyservicios.ccoo.es

UGT: Rualasal, 8-4ª Pl. 39001. Santander. e-mail:fes@cantabria.ugt.org

USO: C/ Burgos 11, 4ª planta 39008 Santander. e-mail:cantabria@cantabria.uso.e

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la sede social del ORECLA, sito en c/ Pasaje Peña nº 4, 3º planta de Santander.

Se designa inicialmente como Secretario de la Comisión Paritaria a D. ..., quien será el encargado de tramitar las solicitudes, y levantar las Actas de lo que se acuerde en las reuniones, así mismo será el encargado de la custodia de los documentos que se le hagan entrega. Este nombramiento de Secretario tendrá carácter rotativo designándose un secretario por la parte empresarial o sindical, para cada una de las siguientes reuniones de la Comisión Paritaria. La designación será automática en función de las personas arriba designadas, por lo que la siguiente Secretaría será D. ... y así sucesivamente, por parte empresarial y sindical.

Se atribuyen a la comisión paritaria las funciones y cometidos siguientes:

- a) *El conocimiento y resolución de las cuestiones suscitadas en materia de interpretación y aplicación del convenio*
- b) *Vigilancia del cumplimiento del convenio.*
- c) *Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados como consecuencia de disposiciones normativas o convencionales sobrevenidas y/o resolución jurisdiccional, que supongan alteración de las condiciones pactadas.*
- d) *La adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este supuesto se incorporarán la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio, requiriéndose la concu-*

rencia de los requisitos de legitimación previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

e) Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, según los art.41.6 y 82.3 . del Estatuto de los Trabajadores, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.

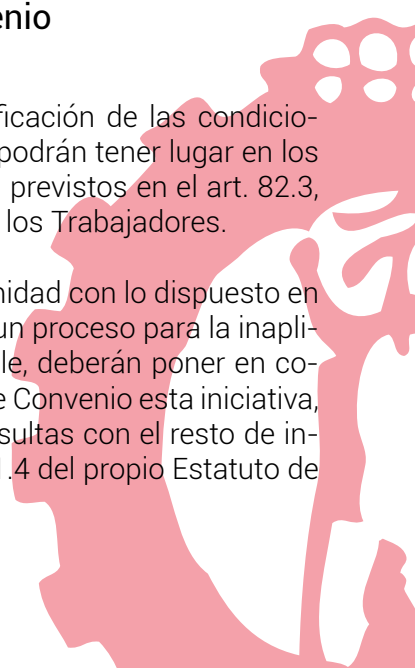
Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA. El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA. El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

f) Aquellas/os que le son expresamente atribuidas/os por el propio convenio.

Artículo 7. Inaplicación del régimen salarial y modificación de las condiciones de trabajo del convenio

La inaplicación del régimen salarial y la modificación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo podrán tener lugar en los supuestos y con sujeción a los procedimientos previstos en el art. 82.3, 83.2, segundo párrafo y art.41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Los sujetos legitimados para iniciar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, un proceso para la inaplicación temporal del convenio colectivo aplicable, deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente Convenio esta iniciativa, con carácter previo al inicio del período de consultas con el resto de interlocutores, conforme lo dispuesto en el art. 41.4 del propio Estatuto de los Trabajadores.



La documentación que debe acompañar esta comunicación comprenderá datos suficientes que justifiquen la propuesta y objetivos perseguidos respecto a la inaplicación.

Cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan y previa comunicación a la Comisión Paritaria, según se indica en el segundo párrafo del presente artículo.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, igualmente establecerá el procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir, y el plazo del abono.

En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Autonómico. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio. En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por éstos, conforme al artículo 41.4 ET , y la empresa. El acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores, en caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito autonómico.

Igualmente, alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41,4 del ET en los que los trabajadores otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que

pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, o en el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, y el empresario asume o atribuye su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, el procedimiento será el siguiente:

1. – La empresa aportará a la Comisión Paritaria un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de inaplicación salarial. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los 60 días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos y honorarios que ocasione el proceso, que se solicitarán al comienzo del procedimiento.

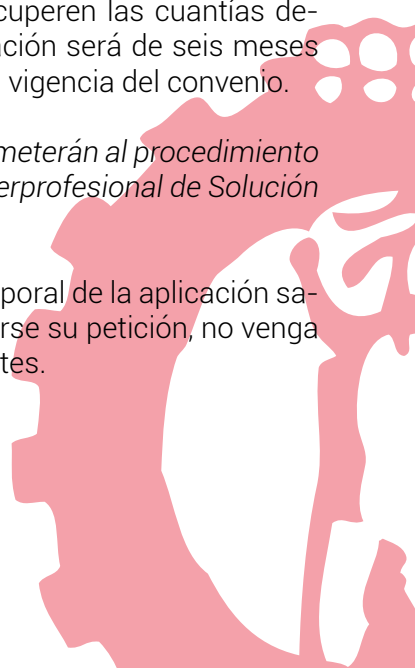
2. – En los supuestos en los que se produzca el acuerdo entra las partes este deberá contener los siguientes extremos:

El periodo de inaplicación nunca podrá ser superior al de la vigencia del convenio ni prolongarse en periodo de ultraactividad del mismo.

El procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir durante el periodo de inaplicación será de seis meses desde la desaparición de la causa o del fin de la vigencia del convenio.

3. – En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito autonómico.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.



Artículo 8. Condiciones más beneficiosa

Las condiciones pactadas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos, en consecuencia se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por las empresas afectadas, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

Los importes salariales percibidos por los trabajadores en concepto de complemento de antigüedad, individualmente considerados, en la fecha de entrada en vigor del presente convenio que superen globalmente y en cómputo anual las establecidas en él, se mantendrán como condiciones más beneficiosas, sin que puedan ser objeto de revalorización, compensación ni absorción.

Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia entre convenios

En caso de que se pretenda la negociación de un convenio colectivo en una empresa de nueva creación o sujeta con anterioridad al presente convenio, cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, deberá comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de iniciar la negociación de un convenio de ámbito inferior.

Artículo 10. Principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Planes de igualdad

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007.

Planes de igualdad

En virtud de lo dispuesto en el art. 85 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores aquellas empresas del sector, que por el número de trabajadores de plantilla, tengan el deber de negociar planes de igualdad, tras la publicación del presente convenio colectivo sectorial, efectuarán este proceso en el seno de la empresa conforme a lo dispuesto en los artículos 45 , 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Esta negociación se desarrollará entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la misma.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo

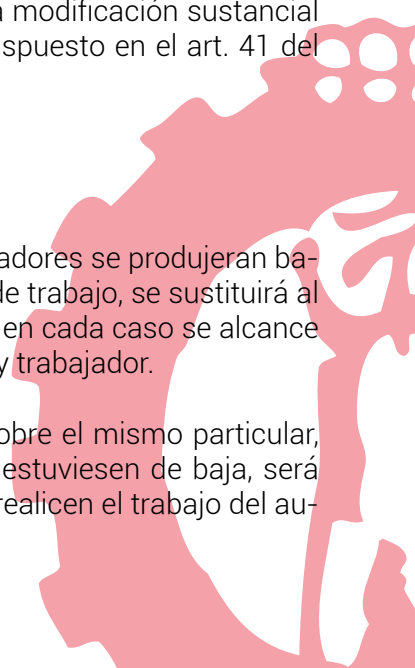
La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Cuando el ejercicio de esta facultad suponga la modificación sustancial en las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Suplencia

Cuando por causas ajenas a empresas y trabajadores se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, se sustituirá al ausente en la forma y mediante el acuerdo que en cada caso se alcance entre las representaciones legales de empresa y trabajador.

Para el supuesto de inexistencia de acuerdo sobre el mismo particular, el salario correspondiente a las personas que estuviesen de baja, será repartido a prorrata entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente.



Esta suplencia no podrá superar 7 días, ya que pasado este plazo la empresa vendrá obligada a cubrir las bajas con corretornos o personal contratado a estos efectos. Cuando las bajas sean por vacaciones de personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En caso de denuncia en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, que oyendo a las partes resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

El régimen de suplencias previsto en este artículo no será de aplicación cuando la baja o ausencia sea debida al ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, a los periodos de descanso por lactancia, suspensión por riesgo durante el embarazo, suspensión por riesgo durante la lactancia materna, y suspensión del contrato por adopción o acogimiento, al tener un régimen propio de suplencias o sustituciones.

Artículo 13. Traslados

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante los Juzgados de lo Social, la carga de la prueba corresponde al empresario, quién deberá justificar adecuadamente la causa que haya provocado el traslado.



CAPÍTULO III. Contratación, ingreso en la empresa

Artículo 14. Subrogación en los contratos-sucesión de empresas

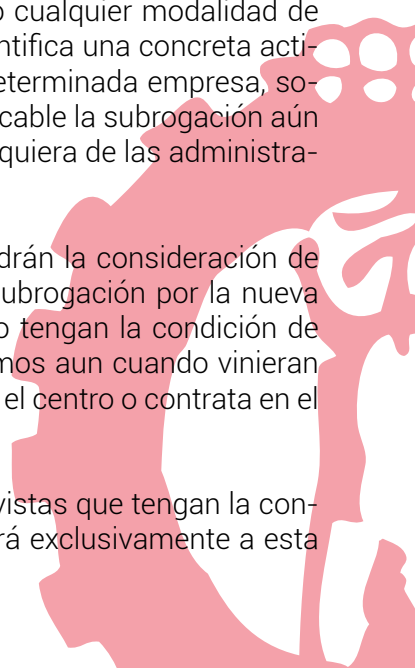
Conforme al apartado 2 del art. 10 del Convenio Sectorial Nacional de Limpieza de Edificios y Locales, en el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas 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 cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. 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 cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

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 cuatro 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 cuatro meses.

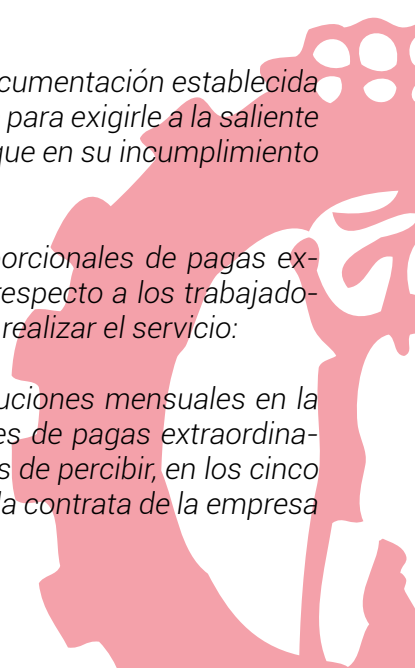
2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

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 1 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.

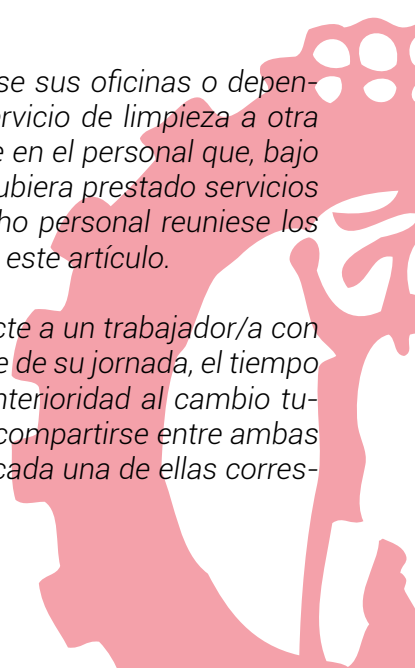
No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la 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 servicio 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.

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

13. *En supuestos de subrogación de plantillas entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios,* se estará

a lo establecido en el artículo 18 del Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal publicado en BOE de 23 de mayo de 2013.

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo 11, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente

cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

Artículo 15. Régimen de contratación.

1. Contratación indefinida ordinaria

Conforme al apartado 2 del art. 10 del Convenio Sectorial Nacional de Limpieza de Edificios y Locales, desarrollado en su Capítulo V, el objetivo prioritario de las partes negociadoras, en materia de contratación, ha de ser el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, por lo que la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario.

Del mismo modo, ésta será la modalidad de referencia para las conversiones de contrato temporales.

2. Contrato por obra o servicio determinado

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo.

3. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquéllas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente artículo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

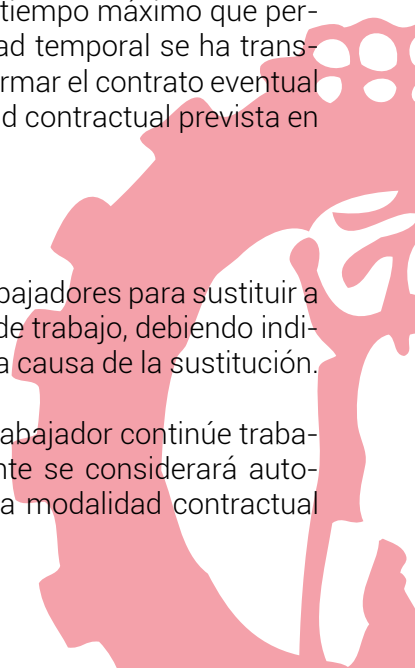
Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el apartado 1 de este artículo.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el apartado 1.

4. Contrato de trabajo interino.

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el apartado 1.



5. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán

celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados. Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

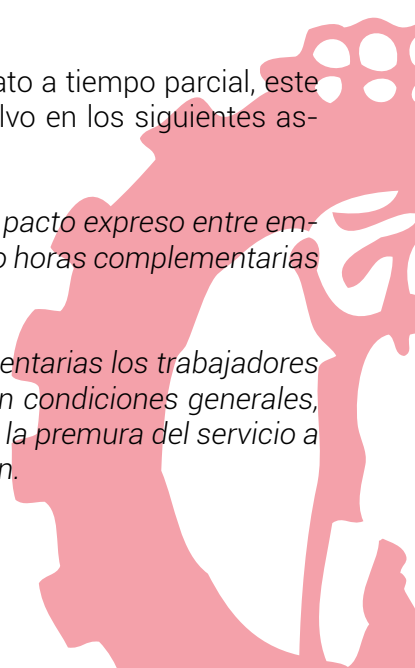
Artículo 16. Medidas de fomento de la contratación y del empleo estable

Las partes firmantes de este convenio pretenden el fomento de empleo estable en el sector. Para ello las empresas realizarán, además de la causalización de contratos temporales recogidos en el artículo anterior, un plan de estabilidad en el empleo a través de los siguientes compromisos:

Primero.- El empresario podrá transformar de mutuo acuerdo con el trabajador los contratos temporales, de cualquier modalidad temporal, que estime necesarios para la buena marcha de la empresa, en contratos fijos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Igualmente los empresarios podrán utilizar el contrato indefinido inicial, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para los casos de contratación futura que necesiten, por ser facultad del empresario decidir la modalidad en caso de nueva contratación.

Segundo.-En los casos de utilización del contrato a tiempo parcial, este se ajustará en todo a la legislación vigente, salvo en los siguientes aspectos:

- a) La jornada que puede ser contratada, con pacto expreso entre empresas y trabajador y en modelo oficial, como horas complementarias podrá ser de hasta el 60% de la misma.*
- b) En caso de realización de horas complementarias los trabajadores serán preavisados con un plazo de 7 días en condiciones generales, salvo en casos excepcionales en los que por la premura del servicio a realizarse preavisará con 3 días de antelación.*



Artículo 17. Pluriempleo

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, para contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida, tendrán en cuenta a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo, por ser más equitativo que formalizar los contratos con quienes dispongan de ocupación retributiva a jornada completa.

En consecuencia, las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

A estos efectos las partes instarán a los órganos administrativos competentes la especial vigilancia y, cuando proceda, la apertura de procedimientos sancionadores en aquellos supuestos en que los trabajadores no han sido dados de alta en Seguridad Social por encontrarse dados de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo adscrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la autoridad laboral.

Artículo 18. Periodo de prueba

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- *Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.*
- *Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.*

- *Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.*
- *Grupo IV: Personal operario: Quince días.*

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

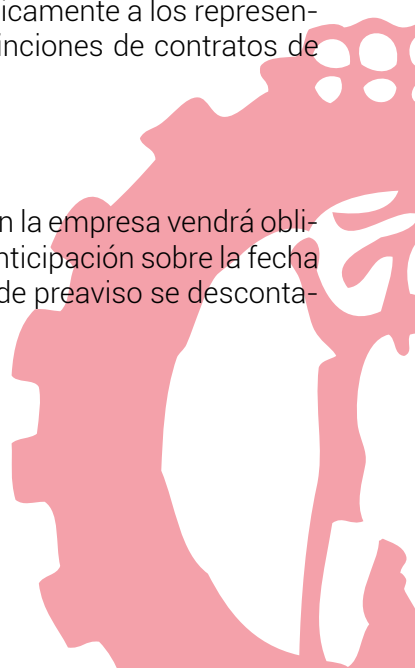
Artículo 19. Liquidación y finiquito

El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

La Dirección de cada Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre las extinciones de contratos de trabajo.

Preaviso por baja voluntaria del trabajador.

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa vendrá obligado a preavisar con quince días naturales de anticipación sobre la fecha prevista de cese. En caso de incumplir el plazo de preaviso se descontarán los días no preavisados.



CAPÍTULO IV. Clasificación del personal

Artículo 20. Clasificación profesional

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con las empresas las reclamaciones planteadas.

CAPÍTULO V. Jornada, vacaciones, licencias y excedencia

Artículo 21. Jornada

La jornada laboral será de 1.704 horas anuales.

La distribución irregular de la jornada de trabajo, en el ámbito de cada empresa o centro de trabajo, que supere el mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se realizará a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La organización de dicha jornada anual, a través del calendario laboral, se hará respetando en todo caso los días de vacaciones contemplados en el art. 23 de este Convenio.

El tiempo de bocadillo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en la jornada completa y continuada y será de media hora.

Una vez aprobado el calendario laboral y teniendo en cuenta las especiales características de la actividad desarrollada por estas empresas, se

establecerán cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

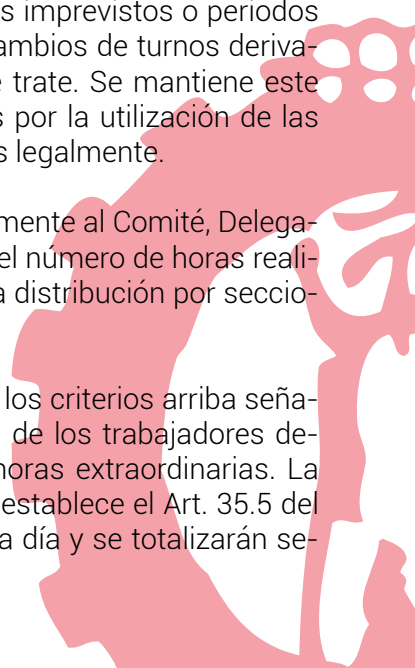
Asimismo, y en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan las siguientes:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizarán se-



manalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 23. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 28 días laborables consecutivos, contabilizándose de lunes a sábado, inclusive.

En aquellos casos en los que un trabajador preste servicio para dos o más empresas, se le tendrá que respetar el periodo vacacional que hubiera solicitado con la empresa en la que venga realizando mayor porcentaje de jornada diaria. Si algún trabajador realiza el mismo porcentaje de jornada diaria en varias empresas, se tendrá en cuenta aquella en la que a lo largo del año, el trabajador realice mayor número de horas anuales.

Se realizará su distribución en el ámbito inferior, esto es, en cada empresa o centro de trabajo a través de calendario acordado con los representantes de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta el punto 1º y 2º.

Los días de vacaciones serán retribuidos, teniendo en cuenta el salario base y complemento de vinculación consolidado, y en su caso el promedio del importe de los siguientes pluses: Tóxicos, penosos y peligrosos; Plus Hospitalario, Plus de Nocturnidad, correspondientes a los 3 meses inmediatos anteriores a la fecha de disfrute.

Con independencia de las vacaciones, se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas. La empresa habrá de concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5% de la plantilla.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Aplicación de la Ley de Igualdad : Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el punto 3 de art. 38 del ET , coincida en el tiempo con la suspensión del contrato de trabajo a consecuencia de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4 del mismo texto legal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la suspensión 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.

Artículo 24. Licencias retribuidas y sin retribuir

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

- a) *Quince días naturales por matrimonio.*
- b) *Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.*
- c) *Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, cesárea u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder del periodo en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose acreditar siempre fecha inicial del ingreso del mismo. El disfrute de esta licencia se podrá efectuar mientras permanezca la hospitalización del pariente. En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad previstos en el apartado siguiente.*
- d) *Dos días naturales por nacimiento de hijo.*
- e) *Dos días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad.*
- f) *Dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad*

g) *Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.*

h) *Un día natural por traslado de domicilio habitual.*

i) *Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.*

j) *La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.*

k) *El trabajador que por prescripción médica acuda a intervención ambulatoria o tratamiento de cirugía menor en Hospital de Día o Ambulatorio, tendrá derecho a permiso retribuido de 1 día.*

l) *Un día laborable por año natural para asistir a una consulta médica en otra Comunidad Autónoma, con previa o posterior justificación de la atención médica.*

m) *Un día natural por nacimiento de nieto o nieta.*

En los supuestos anteriores de los apartados b), c), d), e), f) y g) los días, de licencia se ampliarán en 2 días más, siempre que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

Licencias sin retribuir

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 15 días, podrá pasar a la situación de licencia sin retribuir, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo de diez días, y una sola vez al año.

La incorporación al trabajo se efectuará el primer día hábil, una vez transcurridos los diez de licencia.

A la anterior licencia, podrán acudir, como tope máximo, el 5% de la plantilla de cada centro de trabajo, y no podrán ser acumulables a cualquier otro permiso o descanso.

Artículo 25. Licencias y permisos por razón de maternidad

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

Permisos previos al parto.– Durante los dos últimos meses de embarazo la trabajadora tendrá derecho a 2 horas semanales, previo aviso y justificación para asistir a cursos de preparación al parto.

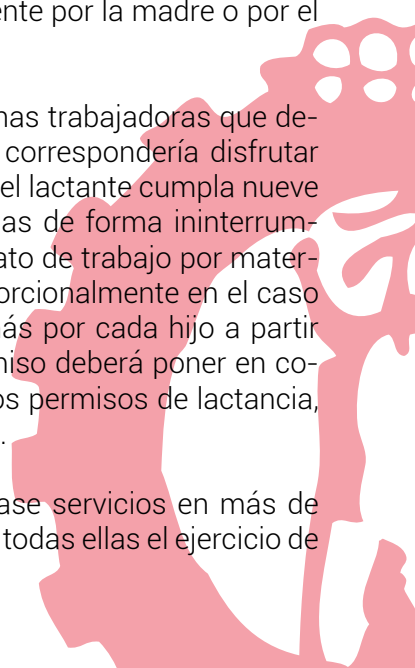
Uno de los progenitores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a la ausencia de una hora en su jornada de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho podrá sustituir este permiso por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de ambos trabajen.

Acumulación de horas de lactancia.–Las personas trabajadoras que deseen acumular las horas de lactancia que les correspondería disfrutar por su prestación efectiva de trabajo hasta que el lactante cumpla nueve meses, podrán acumularlas para ser disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La persona que ejercite este permiso deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia, dentro de las seis semanas posteriores al parto.

En los casos en que una trabajadora/or prestase servicios en más de una empresa, deberá poner en conocimiento de todas ellas el ejercicio de



estos derechos, de forma que, con independencia de cuál sea el horario en el que disfrute los permisos o reducciones de jornada por lactancia recogidos en este artículo asuman entre todas las empresas el abono de las horas de reducción o acumulación del permiso de lactancia.

Las empresas afectadas deberán abonar el permiso o reducción de jornada por lactancia en proporción a la jornada que tengan contratada con la persona trabajadora.

Al reingreso en la prestación de sus servicios, la persona será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Artículo 26. Reducción de jornada de trabajo

Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada recogida en el presente convenio, o por la jornada que estuviese contratada en los casos de contrato a tiempo parcial.

Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

El trabajador que desee ejercer su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, establecido en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación al menos de cinco días laborables.

Artículo 28. Excedencia

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a

cinco años. Además se concederán excedencias, por tiempo inferior a un año, a todo el trabajador que lo solicite, siempre que el mencionado personal tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en el momento tuviese la contrata del centro.

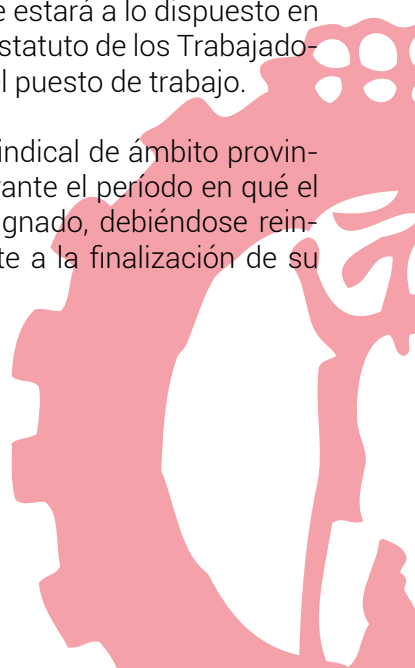
Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador solicitará el reingreso en la empresa con una antelación mínima de veinte días a la fecha de finalización del período de excedencia.

Solicitado el reingreso por el trabajador, este estará condicionado a que exista vacante en su grupo profesional. Si no existiere, pero si en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar a un puesto u ocupación de este grupo profesional, con el salario correspondiente a este puesto u ocupación y hasta que se produzca vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que exista la vacante.

La tramitación de este tipo de excedencia deberá realizarse en presencia de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En las excedencias por razón de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto permanente como provisional se estará a lo dispuesto en el apartado tres párrafos 1, 2 y 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, además las Empresas deberán garantizar el puesto de trabajo.

En caso de designación para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, la excedencia se mantendrá durante el período en qué el trabajador desempeñe el puesto para fue designado, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.



CAPÍTULO VI. Régimen económico

Artículo 29. Salario

Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante los años 2014, 2015 y 2016 mantendrán su vigencia los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2013.

A partir del 1 de enero de 2017, se producirá un incremento del salario base del 0,25%. Esta subida no se aplicará al resto de complementos salariales, tanto los personales, como los de puesto de trabajo que no estén ligados al salario base, con la excepción de plus sanitario y plus transporte.

Las citadas retribuciones se considerarán mínimas y serán abonadas en los tres primeros día laborables del mes siguiente a su devengo.

La retribución de los contratos de formación para mayores de 18 años, será el 70, 80 o 90% del salario establecido en las tablas salariales para el Peón.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, será el 60 o 75% de la categoría que desempeñen durante el primero y segundo año respectivamente, de la vigencia del contrato.

Artículo 30. Pago de atrasos y cláusula de revisión

En todo caso, la actualización retributiva, se efectuará en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Artículo 31. Pago de nómina

Las nóminas correspondientes al periodo de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo. Si el pago se realizara a través de cualquier entidad financiera y el horario de ésta coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media de licencia retribuida.

Artículo 32. Complemento de vinculación consolidado

Con efectos del 1 de enero de 1998 se elimina el devengo de nuevos derechos por antigüedad.

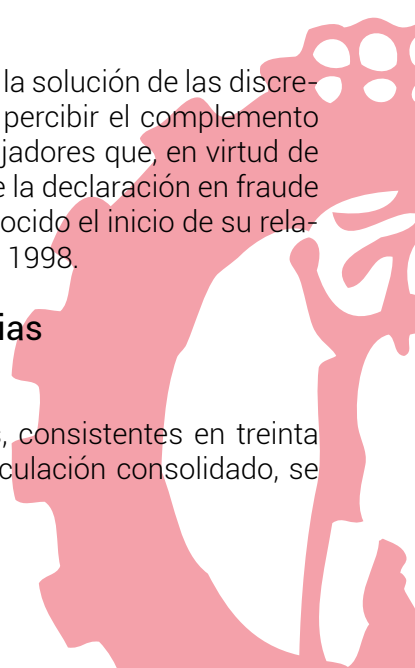
Los importes percibidos por los/las trabajadores/as en concepto de complemento de antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2006 quedaron consolidados «ad personam», integrando un nuevo concepto salarial denominado «complemento de vinculación consolidado» que no será objeto de revalorización, compensación ni absorción.

La presente regulación en el conjunto del convenio colectivo constituye un todo orgánico, de modo que sustituye cualquier otra regulación anterior que queda expresamente derogada, entrando en vigor el 1 de enero de 2014.

Se atribuye a la Comisión Paritaria del convenio la solución de las discrepancias surgidas en relación con el derecho a percibir el complemento de vinculación consolidado para aquellos trabajadores que, en virtud de resolución judicial firme, como consecuencia de la declaración en fraude de ley de los contratos de trabajo, tengan reconocido el inicio de su relación laboral con anterioridad al uno de enero de 1998.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias

En concepto de gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más complemento de vinculación consolidado, se percibirán tres pagas extraordinarias.



Las pagas de verano y Navidad se devengarán con carácter semestral. Ambas pagas podrán ser prorrateadas según acuerdo de empresa y trabajadores por centro de trabajo y, en su defecto, antes del día 10 de los meses de Julio y Diciembre.

La tercera paga o de beneficios, se devengará anualmente, y su abono se efectuará el día 15 de marzo.

Artículo 34. Plus de nocturnidad

El plus de nocturnidad será de un 25% sobre el citado salario base.

Artículo 35. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Los pluses por peligrosidad, penosidad y toxicidad, se abonarán con un 20% sobre el salario base, con independencia de cuantas causas concurren conjuntamente.

Artículo 36. Plus hospitalario- sanitario

El plus hospitalario de puesto de trabajo compensa las condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad y operará, en el ámbito de los centros hospitalarios o sanitarios públicos y centros hospitalarios o sanitarios privados. Este plus es incompatible con los de peligrosidad, penosidad y toxicidad recogidos en el artículo anterior. También será incompatible con cualquier otro plus cuyo origen radique en la misma justificación.

La cuantía de este plus hospitalario queda establecida para toda la vigencia del presente Convenio en 287,49 € mes para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

– Aplicación

Para su aplicación se efectuará una valoración de las condiciones de cada puesto de trabajo, a efectos de establecer la cuantificación de este complemento, calificándose como zonas de riesgo bajo (con el 33%),

medio (con el 66%) y alto (con el 100%), mediante acuerdo de las partes y, en su defecto, mediante mediación o arbitraje del ORECLA, previo informe del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

– Abono

En los puestos de trabajo de riesgo bajo, y además en los casos en que no exista valoración o que valorados no se alcance esta calificación, se abonará el 33% de la cantidad arriba señalada, en el año 2014 94,87 €, para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

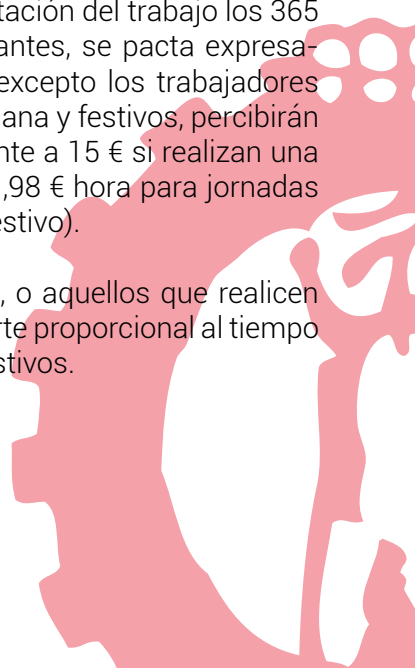
En los puestos de trabajo de riesgo medio se abonará el 66%, en el año 2014, 189,74 €, para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo alto se abonará el 100%, en el año 2014, 287,49 €, para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

Artículo 37. Trabajos en domingos y festivos

Dada la necesidad, dentro del Sector, de la prestación del trabajo los 365 días del año en un número de centros importantes, se pacta expresamente que todos los trabajadores del sector, excepto los trabajadores contratados específicamente para fines de semana y festivos, percibirán una cantidad adicional al salario base equivalente a 15 € si realizan una jornada de trabajo de 7 horas y 35 minutos o 1,98 € hora para jornadas inferiores (como máximo 15 € por domingo o festivo).

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, o aquellos que realicen una jornada inferior se les abonará el plus en parte proporcional al tiempo trabajador de forma efectiva los domingos o festivos.



Artículo 38. Complemento Plus Transporte

Este complemento se devengará por día trabajado en la cuantía establecida en la tabla anexa al convenio, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio y en la cuantía fijada para el ejercicio 2013, pasará a tener naturaleza salarial, pasando a ser denominado «Complemento Plus Transporte», debiendo abonarse a todas las categorías profesionales que lo venían percibiendo.

Artículo 39. Kilometraje

En concepto de kilometraje se establece la cuantía fijada en el correspondiente anexo del convenio. Su devengo se producirá, exclusivamente, en caso de uso de vehículo propio siempre que la utilización del mismo sea solicitada por la Empresa.

Artículo 40. Dietas

Los desplazamientos del centro de trabajo, que sean realizados a petición expresa de la empresa y que den lugar al percibo de dietas se abonarán con el porcentaje del 55% por comida, del 100% por comida y cena y del 150% si además de los supuestos anteriores debe pernoctar fuera de su domicilio habitual.

CAPÍTULO VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 41. Prendas de trabajo

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

Asimismo, se les proveerá de calzado adecuado –zuecos; zapatos de seguridad; etc.– y una chaqueta de punto o similar, que se renovará por reposición.

Estas prendas y calzados citados, se entregarán siempre que el trabajador haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual se efectuará en el mes de enero.

Artículo 42. Seguridad y salud en el sector

Con carácter genérico las partes firmantes del presente convenio, se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- *La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.*
- *La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo.*
- *La fijación de objetivos preventivos.*



- *La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.*
- *Los plazos o fases de su desarrollo.*
- *Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes así como de las empresas.*
- *Exámenes de salud específicos: Las empresas del sector deben obligatoriamente realizar un examen de salud periódico como medida específica para la protección la salud de los trabajadores, pudiendo suscribir un concierto con un servicio de prevención de riesgos laborales acreditado. Estos exámenes de salud tendrán la periodicidad y reiteración que determinen los protocolos específicos elaborados por servicios técnicos y/o médicos de los servicios de prevención en atención a los riesgos asociados al puesto de trabajo u ocupación.*
- *En los casos de trabajadoras embarazadas se les dará la ocupación en un puesto de trabajo que no comporte riesgo para la seguridad y salud de la madre y el feto.*

CAPÍTULO VIII. Mejoras sociales

Artículo 43. Prestaciones en incapacidad temporal

• **Bajas en Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral:**

Las empresas completarán hasta el 100% del importe de la base reguladora de las prestaciones reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral desde el primer día de baja en los siguientes supuestos:

– *En los casos de hospitalización, que comenzará con asignación de habitación y mientras dure ésta.*

– *En los casos en que el trabajador no haya sufrido una baja por Incapacidad Temporal, en los 365 días anteriores al inicio de la baja. Sólo con carácter excepcional se entiende que una baja médica y alta médica extendidas en el mismo día, no interrumpe el periodo previo exigido.*

Siempre que no concurran estos dos supuestos, las empresas abonarán el complemento hasta el 100% por Incapacidad Temporal, a partir del 6 día.

• **Bajas en incapacidad temporal por accidente de trabajo:**

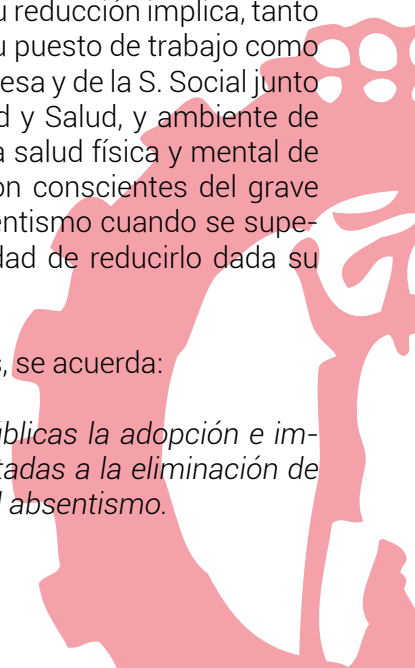
Las empresas completarán hasta el 100% de la reguladora correspondiente base, las prestaciones que abone el sistema público de seguridad social desde el primer día de baja médica.

Artículo 44. Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la S. Social junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, se acuerda:

a)– Promover ante las Administraciones Públicas la adopción e impulso de políticas y acciones eficaces orientadas a la eliminación de prácticas y circunstancias favorecedoras del absentismo.



b)– Hacer lo posible para suprimir el absentismo por causas del ambiente de trabajo. Se aplicarán los Convenios de la OIT, de conformidad con la legislación vigente.

c)– Adoptar las medidas convenientes en materia de seguridad y salud de acuerdo con lo que se estipula en su apartado específico.

d)– La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no asistencia del trabajador. No serán computables a efectos de tal cuantificación los supuestos recogidos en el Capítulo X de este Convenio.

Artículo 45. Jubilación

Jubilación parcial y anticipada.

Los trabajadores que, reuniendo los requisitos normativamente exigidos, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Artículo 46. Seguro de accidentes de trabajo por incapacidad permanente absoluta o muerte

Las empresas del sector deberán suscribir una póliza, con prima integra a su cargo, concertada con una compañía de seguros para cubrir los siniestros originados en accidente de trabajo, cuyo resultado sea:

– Fallecimiento del trabajador: indemnización a favor de sus derechohabientes capital asegurado 9.548 €.

– *Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual: indemnización a favor del trabajador capital asegurado* 12.732 €.

Estas indemnizaciones son compatibles con las pensiones, o indemnizaciones que pueda corresponder al trabajador o a sus derechohabientes con cargo a la Seguridad Social.

El capital asegurado descrito en los párrafos anteriores queda fijado para trabajadores a tiempo completo, aplicándose en parte proporcional cuando la jornada sea inferior.

CAPÍTULO IX. Formación

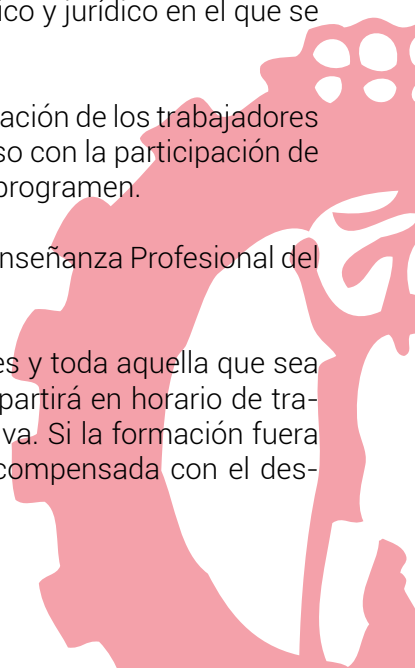
Artículo 47. Formación en el sector

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven.

Por ello se hace necesario continuar con la formación de los trabajadores ocupados y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional del Sector.

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.



Artículo 48. Criterios para la selección de curso

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos, que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puesto de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

La empresa podrá imponer a las personas que considere necesario la realización de cursos formativos para mejora de la calidad de servicios. Las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de varias solicitudes la empresa decidirá la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos.

En caso de discrepancia en la preferencia de asistencia a cursos, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano de representación unitaria de los trabajadores, estableciéndose en el seno de cada empresa el método para resolver el problema planteado, y/o emitiendo el órgano de representación de los trabajadores informe motivado al efecto.

CAPÍTULO X. Régimen disciplinario

Artículo 49. Imposición de sanciones

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.

1.1. 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.

1.2. 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 lo 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.

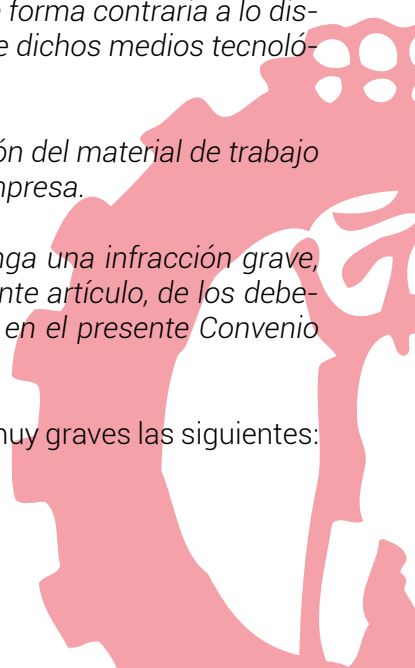
k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

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.

1.3. 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.

2. – Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las falta 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:

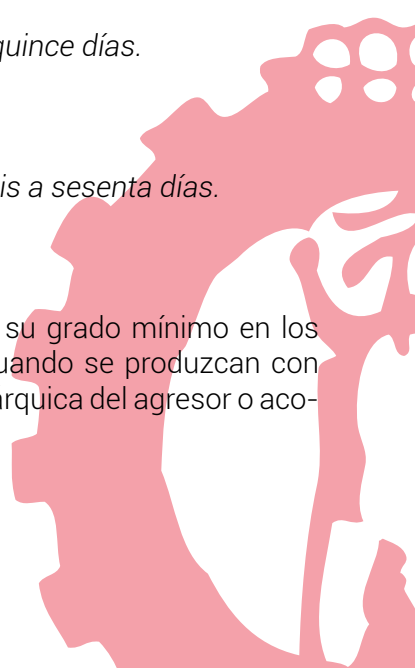
- *Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.*

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 prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

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.

Artículo 50. Prescripción de faltas

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.

CAPÍTULO XI. Derechos sindicales

Artículo 51. Garantías y secciones sindicales

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a las garantías que les reconoce la legislación vigente y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de sus componentes, las horas Sindicales de los miembros de un Sindicato, pertenecientes al Comité de Empresa, podrán acumularse en uno de ellos, siempre que el número resultante no supere el cincuenta por ciento de la jornada laboral del mismo, previa comunicación a la Empresa.

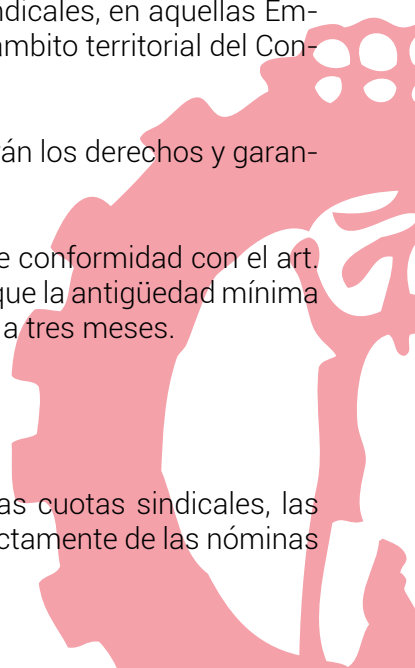
De otro lado, podrán constituirse Secciones Sindicales, en aquellas Empresas que superen –200– trabajadores en el ámbito territorial del Convenio.

Los Delegados y las Secciones Sindicales tendrán los derechos y garantías que la Ley establece.

Dada la movilidad del personal en el Sector y de conformidad con el art. 69.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

Artículo 52. Cuotas sindicales

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de las nóminas



de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y de acuerdo con su Central Sindical.

CAPÍTULO XII. Solución de conflictos laborales

Artículo 53. Adhesión y sometimiento al Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria

Para la solución de los conflictos laborales, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento con carácter previo a cualquier otro medio a la intervención del ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria.

Ello supone

I. Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga.

II. Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

III. Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

IV. Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Además de en aquellos supuestos en los que resulte de aplicación directa con carácter obligatorio, expresamente se acuerda el sometimiento al ORECLA en los siguientes supuestos:

a) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga. En estos supuestos la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse ante el ORECLA con, al menos, cinco días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.

b) Discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación establecido para la renovación del convenio, así como en otros supuestos de bloqueo en la negociación de acuerdos o pactos tanto colectivos como individuales.

c) Discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los artículos 40 , 41 , 47 , 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el art. 6.d) del convenio.

d) Conflictos suscitados en la determinación de los servicios mínimos en caso de huelga. Análogamente en el transcurso de huelgas.

e) Discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo en el ejercicio de los cometidos y funciones que le son atribuidos por la ley y el convenio colectivo.

f) Cualquier otro conflicto laboral no excluido expresamente en el acuerdo interprofesional aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las actas que recojan los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria de este Convenio durante su vigencia, completan su contenido.



		AÑO		AÑO	
		2014		2015	
		MES / DÍA	AÑO	MES / DÍA	AÑO
GRUPO I – SUBGRUPO II					
DIRECTOR	2.522,96€	37.844,40€	2.522,96€	37.844,40€	
DIRECTOR COMERCIAL	2.302,53€	34.537,95€	2.302,53€	34.537,95€	
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2.302,53€	34.537,95€	2.302,53€	34.537,95€	
JEFE DE PERSONAL	2.302,53€	34.537,95€	2.302,53€	34.537,95€	
JEFE DE COMPRAS	2.302,53€	34.537,95€	2.302,53€	34.537,95€	
GRUPO I – SUBGRUPO II					
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.867,86€	28.017,90€	1.867,86€	28.017,90€	
TITULADO GRADO MEDIO	1.769,50€	26.542,50€	1.769,50€	26.542,50€	
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	1.348,75€	20.231,25€	1.348,75€	20.231,25€	
GRUPO II					
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.769,92€	26.548,80€	1.769,92€	26.548,80€	
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.664,39€	24.965,85€	1.664,39€	24.965,85€	
CAJERO	1.519,13€	22.786,95€	1.519,13€	22.786,95€	

OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.441,82€	21.627,30€	1.441,82€	21.627,30€
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.307,23€	19.608,45€	1.307,23€	19.608,45€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.170,01€	17.550,15€	1.170,01€	17.550,15€
TELEFONISTA	950,80€	14.262,00€	950,80€	14.262,00€
COBRADOR	950,80€	14.262,00€	950,80€	14.262,00€
GRUPO III				
ENCARGADO GENERAL	1.664,28€	24.964,20€	1.664,28€	24.964,20€
ENCARGADO DE ZONA	1.519,13€	22.786,95€	1.519,13€	22.786,95€
ENCARGADO DE SECTOR	1.403,07€	21.046,05€	1.403,07€	21.046,05€
ENCARGADO DE GRUPO	36,47€	16.593,85€	36,47€	16.593,85€
RESPONSABLE DE EQUIPO	33,88€	15.415,40€	33,88€	15.415,40€
GRUPO IV				
ORDENANZA	950,79€	14.261,85€	1.664,28€	14.261,85€
ALMACENERO	950,79€	14.261,85€	950,79€	14.261,85€
LISTERO	1.403,07€	21.046,05€	1.403,07€	21.046,05€
VIGILANTE	883,62€	13.254,30€	883,62€	13.254,30€

GRUPO V				
ESPECIALISTA	41,10€	18.700,50€	41,10€	18.700,50€
PEÓN ESPECIALISTA	34,55€	15.720,25€	34,55€	15.720,25€
LIMPIADOR/A	30,41€	13.836,55€	30,41€	13.836,55€
CONDUCTOR LIMPIADOR	44,53€	20.261,15€	44,53€	20.261,15€
GRUPO VI				
OFICIAL	41,10€	18.700,50€	41,10€	18.700,50€
AYUDANTE	34,55€	15.720,25€	34,55€	15.720,25€
PEÓN	30,41€	13.836,55€	30,41€	13.836,55€
PLUS TRANSPORTE	2,12€		2,12€	
PLUS SANITARIO	287,49€		287,49€	
KILOMETRAJE	0,35€		0,35€	

PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS 15,00€ PARA LAS JORNADAS COMPLETAS O 1,98€ POR HORA PARA LOS TIEMPOS PARCIALES CON UN MÁXIMO DE 15,00€

	AÑO		AÑO	
	2016		2017	
	MES / DÍA	AÑO	MES / DÍA	AÑO
GRUPO I – SUBGRUPO II				
DIRECTOR	2.522,96€	37.844,40€	2.529,27€	37.939,05€
DIRECTOR COMERCIAL	2.302,53€	34.537,95€	2.308,29€	34.624,35€
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2.302,53€	34.537,95€	2.308,29€	34.624,35€
JEFE DE PERSONAL	2.302,53€	34.537,95€	2.308,29€	34.624,35€
JEFE DE COMPRAS	2.302,53€	34.537,95€	2.308,29€	34.624,35€
GRUPO I – SUBGRUPO II				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.867,86€	28.017,90€	1.872,53€	28.087,95€
TITULADO GRADO MEDIO	1.769,50€	26.542,50€	1.773,92€	26.608,80€
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	1.348,75€	20.231,25€	1.352,12€	20.281,80€
GRUPO II				
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.769,92€	26.548,80€	1.774,34€	26.615,10€
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.664,39€	24.965,85€	1.668,55€	25.028,25€
CAJERO	1.519,13€	22.786,95€	1.522,93€	22.843,95€

OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.441,82€	21.627,30€	1.445,42€	21.681,30€
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.307,23€	19.608,45€	1.310,50€	19.657,50€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.170,01€	17.550,15€	1.172,94€	17.594,10€
TELEFONISTA	950,80€	14.262,00€	953,18€	14.297,70€
COBRADOR	950,80€	14.262,00€	953,18€	14.297,70€
GRUPO III				
ENCARGADO GENERAL	1.664,28€	24.964,20€	1.668,44€	25.026,60€
ENCARGADO DE ZONA	1.519,13€	22.786,95€	1.522,93€	22.843,95€
ENCARGADO DE SECTOR	1.403,07€	21.046,05€	1.406,58€	21.098,70€
ENCARGADO DE GRUPO	36,47€	16.630,32€	36,56€	16.634,80€
RESPONSABLE DE EQUIPO	33,88€	15.449,28€	33,96€	15.451,80€
GRUPO IV				
ORDENANZA	950,79€	14.261,85€	953,17€	14.297,55€
ALMACENERO	981,09€	14.716,35€	983,54€	14.753,10€
LISTERO	950,79€	14.261,85€	953,17€	14.297,55€
VIGILANTE	883,62€	13.254,30€	885,83€	13.287,45€

GRUPO V				
ESPECIALISTA	41,10€	18.741,60€	41,20€	18.746,00€
PEÓN ESPECIALISTA	34,55€	15.754,80€	34,64€	15.761,20€
LIMPIADOR/A	30,41€	13.866,96€	30,49€	13.872,95€
CONDUCTOR LIMPIADOR	44,53€	20.305,68€	44,64€	0.311,20€
GRUPO VI				
OFICIAL	41,10€	18.741,60€	41,20€	18.746,00€
AYUDANTE	34,55€	15.754,80€	34,64€	15.761,20€
PEÓN	30,41€	13.866,96€	30,49€	13.872,95€
PLUS TRANSPORTE	2,12€		2,13€	
PLUS SANITARIO	287,49€		288,21€	
KILOMETRAJE	0,35€		0,35€	

PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS 15,00€ PARA LAS JORNADAS COMPLETAS O 1,98€ POR HORA PARA LOS TIEMPOS PARCIALES CON UN MAXIMO DE 15,00€





C/ Augusto G. Linares, nº 3-1º, 39300 TORRELAVEGA
Tel/Fax: 942 893 562 Móvil: 640 236 791
info@sindicatounitariodecantabria.org

C/ Moctezuma, nº 4, Oficina nº7, 39003 SANTANDER
Tel: 942 141 651 Móvil: 685 157 317
nfo.santander@sindicatounitariodecantabria.org

WWW.SINDICATOUNITARIODECANTABRIA.ORG

