

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2017, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada” (código número 28101792012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de noviembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de abril de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “AQUALIM SERVICIOS
AUXILIARES, SOCIEDAD LIMITADA” PARA LOS AÑOS 2017,
2018, 2019, 2020, y 2021 DE ÁMBITO TERRITORIAL
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Partes firmantes.*—Las partes firmantes de este convenio son: de una parte, la Representación Legal de la Empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”, ostentada por doña Laura García Herrero, mayor de edad, con DNI número 48999270-R, en su calidad de Administradora de la misma, y, de otra, la Representación Legal de los Trabajadores, ostentada por doña Ursula Herrero Rosales, mayor de edad, con DNI número 50954966-F, en su calidad de Delegada Sindical. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Art. 2. *Concurrencia de convenios.*—Para el hipotético caso de que exista concurrencia de convenios, regulada en el artículo 84 del Estatuto, el presente convenio continuara aplicándose hasta que pierda su vigencia y se negocie uno nuevo.

Art. 3. *Ámbito de aplicación funcional.*—Este convenio regulará las condiciones de trabajo de la mercantil “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”, en cualquiera de las actividades que desarrolle de servicios auxiliares a terceros en cualesquiera que sea la forma física y/o jurídica que adopten, o cualquier otra, aun no siendo alguna de ellas su actividad principal.

Art. 4. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio Colectivo es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa.

Art. 6. *Ámbito de aplicación temporal.*—1. Este convenio se pacta con una duración temporal de cinco años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2021.

2. Con el objeto fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, de no alcanzarse un nuevo acuerdo en el plazo máximo legalmente establecido ambas partes acuerdan extender la vigencia del convenio empresarial por un plazo máximo de cinco años desde la finalización de su vigencia o desde su última prórroga.

Art. 7. *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 8. *Ingreso.*—El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación.

Prioritariamente, se considerará la utilidad de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del Sector, dada su experiencia en el mismo.

Art. 9. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso.

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: Un mes.

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.

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

Art. 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*—El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Art. 11. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Art. 12. *Obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen como deberes básicos, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad de servicio.

Art. 13. *Ausencia en el trabajo.*—El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con la anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que esta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

Art. 14. *Clasificación profesional.*—Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente convenio habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al grupo profesional esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Art. 15. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal administrativo.
- Grupo III: Mandos intermedios.
- Grupo IV: Personal operario.

Grupo I: Los/as trabajadores/as adscritos/as a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, director comercial, director administrativo, director de recursos humanos, director de compras, jefe de servicios, titulados de grado superior y titulados de grado medio.

Grupo II: Los/as trabajadores/as adscritos/as a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe administrativo de primera, jefe administrativo de segunda, cajero, oficial primera, oficial segunda, auxiliar y telefonista.

Grupo III: Los/as trabajadores/as adscritos/as a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado general, supervisor o encargado de zona, supervisor o encargado de sector, encargado de grupo o edificio y responsable de equipo.

Grupo IV: Los/as trabajadores/as adscritos/as a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve período de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, peón especializado conductor/a-limpiador/a, limpiador/a.

Definición grupo profesional I: Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclu-

tamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Definición grupo profesional II: Empleados/as que provistos/as o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúan a las órdenes de un jefe y tienen a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinados a un jefe, realizan trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Definición grupo profesional III: Son los/as empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informan a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerán la información oportuna para su traslado a la dirección, los que tiene a su cargo a dos o más encargados, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.
- Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Definición grupo profesional IV: Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo, en todo caso, a la vigilancia y manteni-

miento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen; sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente; los que estando en posesión de carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un/a conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general; los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales:

Nivel I: Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad; los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II: Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza, indistintamente, las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un/a conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III: Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

- a) Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 17.
A través de la negociación colectiva se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.
- b) Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV que se desarrollan en el artículo 15. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada des-

tinada a cada uno de los distintos niveles funcionales con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional, consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

Art. 16. *Ascensos.*—Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a la justicia equitativa y social en la empresa, cuando la vacante que haya de cubrirse no pertenezca a categorías de libre designación, se constituirán tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascenso de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número no superior a dos.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos tenga su capacidad física disminuida.

Principios a tener en cuenta:

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.

Los aspirantes administrativos con más de dos años al servicio de la empresa ocuparán plaza de auxiliar al cumplir los dieciocho años.

Para la promoción no se habrá de discriminar por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etcétera.

Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa, al menos, con quince días de antelación.

Art. 17. *Movilidad.*—1. La movilidad, tanto la funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de puesto de trabajo, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) Cuando tenga lugar el traslado de centro se respetarán las condiciones de trabajo que el trabajador tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario.
- d) El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a los representantes de los trabajadores.

2. Cuando sea necesario introducir alguno de los cambios regulados en el apartado anterior, solo podrán quedar afectados por los mismos los trabajadores cuyo grupo profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. La designación del trabajador concreto deberá respetar, por este orden, los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo, de tal forma que a igualdad de grupo profesional deberá ser cambiado el trabajador más moderno, y a igual antigüedad el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo.

3. Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a la hora de su reincorporación.

4. Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, los trabajadores que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros percibirán por una sola vez y en concepto de compensación por el cambio, la cantidad de 18,03 euros, respetando sus condiciones laborales, en los términos del apartado c) del presente artículo.

Capítulo III

Jornada, descanso y vacaciones

Art. 18. *Jornada*.—1. La jornada de trabajo será de 1.826 horas en cómputo anual, con una duración máxima de la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual distribuida de lunes a domingo con los descansos legalmente establecidos. En ningún caso, podrán realizar más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

Los firmantes del presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la situación de la empresa, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a los trabajadores afectados, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de diez horas.

2. La jornada de trabajo podrá realizarse en forma continua, a turnos, y/o partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Art. 19. *Días libres por festivos*.—El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos disfrutará de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes, o podrá acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Art. 20. *Horarios*.—La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de tramitarse a través del procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.

Art. 21. *Vacaciones*.—El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre del año de ingreso en la empresa. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El período de disfrute se establecerá, sin perjuicio de que el empresario y el trabajador puedan acordar otra fecha fuera del período citado, acorde a los siguientes criterios:

- a) 15 días naturales, serán fijados por el/la trabajador/a dentro del período comprendido entre el semestre de Octubre y marzo, ambos inclusive, y siempre que se haya solicitado por escrito con más de un mes de antelación, y no cause grave perjuicio organizativo o de producción a la empresa.
- b) Los 15 días naturales restantes, serán fijados por la Dirección de la empresa en, como mínimo, 2 períodos semanales de igual duración, es decir de 7 días natura-

les cada uno, y deberán ser preavisados al trabajador por escrito con una antelación mínima de 1 mes.

Independientemente de lo anterior, el calendario de vacaciones deberá fijarse y exponerse en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año, siempre que las condiciones lo permitan.

- c) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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.

Art. 22. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, salvo en el apartado k) que no será necesario justificar después de su uso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
Tres días en caso de adopción o acogimiento de hijos, ya sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:
- Tres días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a un día más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días si es por hermanos, abuelos, nietos y cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.
- e) Por fallecimiento:
- Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros.
 - Tres días si es de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días si es de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial. Para el personal que realice turno de noche, se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

- h) El tiempo preciso para el primer examen y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.
- i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.
- j) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- k) 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.
- l) Un día por nacimiento de nietos, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid. A los efectos previstos en el apartado d) y e) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Licencias no retribuidas:

- a) Un día en el caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres.

Art. 23. *Excedencias*.—Forzosa: en esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante contrato de interinidad.

Voluntaria: tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. El trabajador habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia, no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Por cuidado de hijo y para la atención a familiares: En los términos regulados en el artículo 33 de este convenio.

Art. 24. *Cese voluntario del trabajador*.—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal del grupo directivo o técnico titulado: Dos meses.
- Administrativos y mandos intermedios: Un mes.
- Subalternos, obreros y varios: Quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año, las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 25. *Pago de haberes*.—El pago de haberes se efectuará dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al último día hábil del mes anterior.

La liquidación y el pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite el trabajador al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Art. 26. *Determinación del pago de haberes.*—Salario base:

- Para el año 2017, el salario base será para cada categoría el fijado en las tablas salariales. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. La empresa, unilateralmente, no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez una merma en el salario.
- Para el año 2018, el salario base se incrementará en un 1 por 100 anual sobre el salario base de 2017.
- Para el año 2019, el salario base se incrementará en un 1 por 100 anual sobre el salario base de 2018.
- Para el año 2020, el salario base se incrementará en un 1 por 100 anual sobre el salario base de 2019.
- Para el año 2021, el salario base se incrementará en un 1 por 100 anual sobre el salario base de 2020.
- Para caso de que el presente convenio se prorrogue por cualquier causa legalmente prevista, el salario base anual de cada ejercicio se incrementará en un 1 por 100 anual sobre el salario base del ejercicio anterior.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio para el año 2017 deberán abonarse en el plazo máximo de tres meses a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 27. *Absorción.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengán calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

Garantía “ad personam”. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa al entrar en vigor el presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables.

Art. 28. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas “De verano o julio” y “Navidad”, en cuantía de treinta días de salario base.

Se establece como fechas límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificación de verano: 10 de julio. No obstante, para los trabajadores que tengan fijado su período vacacional para el mes de julio, dicha fecha límite será la del 1 de julio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

1. Gratificación de verano o julio: Del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.
2. Gratificación de Navidad: Del 1 de Enero al 31 de diciembre.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo será compensada con el mismo tiempo de duración como descanso que podrá ser acumulado, a elección del trabajador/a, al descanso semanal, o al período vacacional del mismo ejercicio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el centro donde se tengan que hacer y, entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

Art. 30. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 10 por 100 sobre el salario base establecido en la tabla salarial anexa I.

Art. 31. *Dietas.*—Serán retribuidas acorde a lo dispuesto por la legislación laboral vigente del momento del devengo de las mismas y como consecuencia del desplazamientos de los trabajadores/as a otros centros de trabajo, que no sean los habituales, y que se encuentren fuera de la Comunidad de Madrid.

Art. 32. *Anticipos salariales.*—Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado, a conceder un anticipo el día 15 de cada mes, por importe máximo del 60 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en la empresa.

Capítulo VI

*Conciliación de la vida familiar y profesional. Protección de la maternidad*Art. 33. *Maternidad y paternidad:*

- a) Excedencia por cuidado de hijos y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso del trabajador o la trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- b) Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

En el caso de partos prematuros, que el neonato tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. Asimismo, tiene derecho de reducir su jornada hasta un máximo de dos horas. El período de suspensión del contrato puede computarse a instancia de la madre o en su defecto del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las primeras seis semanas posteriores al parto.

En el caso de partos prematuros con falta de peso y cuando el niño deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un período superior a siete días, el

permiso se ampliará tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación, en su caso, del período de disfrute corresponde al/a la trabajador/a.

- c) Reducción de jornada por cuidado de menores de doce años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, a que se refiere el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores: Los/as trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre, al menos, un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada. La concreción horaria y determinación del período de disfrute corresponde al trabajador o a la trabajadora. La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.
- d) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la mutua, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 34. *Principios generales.*—Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. **Evaluación de riesgos:** La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. **Planificación preventiva:** A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as; todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. **Información y formación:** La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados/as en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. **Vigilancia de la salud:** El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por

lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:
 - a) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
 - b) Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
 - c) Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Art. 35. *Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo.*—La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, está obligada a facilitar a los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los/as trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La empresa entregará gratuitamente a sus trabajadores, para el desempeño de sus tareas, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, cuyo uso será obligatorio. La entrega del primer uniforme tendrá lugar en el período de treinta días a contar desde el inicio de la prestación del servicio. Como norma general, y salvo acuerdo en otro sentido, los uniformes se entregarán en el centro de trabajo y en las fechas siguientes: Uni-

forme de verano, el 31 de mayo de cada año; uniforme de invierno, el 31 de octubre de cada año.

Además de los uniformes, la empresa dotará de anorak o prenda de abrigo similar a los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y la humedad.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y, más concretamente, con los comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Art. 36. *Vestuario*.—La empresa está obligada a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de limpieza. En los concursos públicos deberá incluirse dicha solicitud en la oferta que se presente.

Art. 37. *Manipulación de cargas*.—El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que, por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, entrañe riesgos para los trabajadores. El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Art. 38. *Consulta y participación de los/as trabajadores/as*.—Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En caso de existir representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

- Delegados de prevención y comités de seguridad y salud: Los delegados de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención dependerá del total de trabajadores de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores, el número de delegados de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.
- El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales; está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité serán asumidas por los delegados de prevención.

Art. 39. *Servicios de prevención*.—De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados:

- Servicio de Prevención Propio (artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero): El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
 - Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
 - Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto citado.
 - Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.
- Servicio de Prevención Ajeno (artículo 16 del Real Decreto 39/1997): El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán, entre sí, cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
 - En todas las actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario o por el servicio de prevención propio, según lo previsto en los artículos 14.2 y 15.4 del Real Decreto 39/1997.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concretar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención.

- Servicio de Prevención Mancomunado (artículo 21 del Real Decreto 39/1997): Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, teniendo en cuenta la situación de los diferentes centros en relación con la ubicación del servicio a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

En el acuerdo de constitución de servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deba desarrollarse.

La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrolladas por la Mutua de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones conforme a lo previsto en el artículo 37 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de dicha Mutua, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, y artículo 4 de la Orden del 22 de abril de 1997, que desarrolla la actividad de las mutuas en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 40. Toxicidad, peligrosidad y penosidad.— Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas, y por el tiempo que las realicen percibirán un incremento de, al menos, un 20 por 100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Capítulo VIII

Mejoras de carácter social

Art. 41. *Mejoras de Carácter Social en Accidente de Trabajo, Enfermedad común, accidente no laboral, intervenciones quirúrgicas, y hospitalización.*—Accidente de trabajo: En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa no complementará la prestación de Seguridad Social. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

Intervenciones quirúrgicas u hospitalización: En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará al trabajador intervenido u hospitalizado un suplemento, hasta completar el 100 por 100 de su salario base, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta hospitalaria.

Enfermedad común y accidente no laboral: En caso de enfermedad común o accidente no laboral no se establecerá ningún complemento hasta el 100 por 100 del salario base en el momento de la baja, durante toda la duración de la baja en incapacidad temporal.

Art. 42. *Jubilación parcial.*—Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre), y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la normativa vigente en esta materia, podrán acceder a la jubilación parcial.

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

El salario a abonar, en contraprestación por el trabajo, será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por este.

Los trabajadores jubilados parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Capítulo IX

Contratación

Art. 43. *Contratación.*— El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, disposiciones complementarias y en el presente convenio.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Contrato indefinido: El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de la empresa que, aun tratándose de la actividad normal de esta, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda 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.

Contrato de 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 con los límites legalmente establecidos, no pudiendo tener una duración superior a tres años según lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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.

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 quince 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 siete días desde la recepción de la notificación del llamamiento al trabajador, se entenderá a todos los efectos que el trabajador acepta, salvo que expresamente manifieste su desistimiento por escrito.

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 tres 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.

Capítulo X

Formación profesional

Art. 44. *Principios generales.*—Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación del personal adscrito a la empresa, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etcétera.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos de las necesidades de la empresa.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de la empresa.

A) *Tiempo de formación*

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores:

“El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo”.

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

B) *Financiación*

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo que se establece como prioritario la promoción y difusión entre la empresa y trabajadores/as la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Art. 45. *Tipificación de las faltas.*—Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del/de la 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/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
 - b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
 - d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
 - f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
 - g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
 - h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
 - i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del/de la trabajador/a, consignados en el presente convenio sectorial y en las normas aplicables.
 - j) Uso de dispositivos móviles personales durante la totalidad de la jornada de trabajo, salvo uso laboral extraordinario.
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 3 o más días durante un período de treinta días.
 - c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
 - d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
 - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los/las 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.
 - ll) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

- m) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del/de la trabajador/a, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.
 - n) No firmar los partes de entrada y salida al trabajo.
 - ñ) No avisar al superior inmediato del resultado final del trabajo realizado en la jornada laboral.
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/de la trabajador/a consignados en el presente convenio general y en las normas aplicables.
 - l) El uso indebido, o no uso, y falta de mantenimiento y limpieza del uniforme de trabajo durante la jornada laboral.

Art. 46. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- 1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación escrita.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- 2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) 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 prevalencia de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Art. 47. *Procedimiento sancionador:*

- a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los/las trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al tra-

- bajador/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/as 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 siete 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 período de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kilómetros del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Art. 47. *Prescripción de las sanciones.*—Las faltas leves prescribirán a los quince días, las faltas graves a los treinta 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 de representación colectiva de los trabajadores

Art. 48. *Representación de los trabajadores.*—Se estará a la legislación vigente.

Art. 49. *Comisión paritaria:*

Apartado A. *Constitución:* Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

Apartado B. *Composición:* La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

El Presidente/a tendrá carácter moderador/a y será elegido/a de común acuerdo por las Organizaciones Sindicales y Empresariales. Su elección será comunicada a la Autoridad Laboral competente.

A él/ella corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario/a será designado/a por los reunidos/as para cada sesión.

Apartado C. *Funciones.* Son funciones de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Informe, con carácter obligado y previo, en todas las materias de Conflicto Colectivo.
5. Regulación y adecuación de un nuevo sistema de Servicios Extras.
6. Impulsar y desarrollar Planes de Formación Sectorial.
7. Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad.

8. Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo los acuerdos necesarios para adaptar las novedades legislativas al contenido del convenio. A tal fin, la Comisión Paritaria se dotará de los medios humanos y económicos necesarios para llevar a cabo dicha tarea.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

Apartado D. Funcionamiento: La Comisión podrá desarrollar sus funciones en las oficinas de la empresa sitas en calle Alfonso XII, número 36, 1.º izq. de Madrid.

Apartado E. Procedimientos: Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

Art. 50. *Procedimiento extrajudicial resolución de conflictos laborales.*—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento vigente, a incorporar en los Convenios Colectivos, así como a los Procedimientos de Arbitraje pactados en el presente Convenio o los que se soliciten a instancia de las partes:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 51. *Finiquitos.*—Los finiquitos carecerán de efectos liberatorios si, previa petición del interesado, no están visados por el comité de empresa, delegados o sindicato al que está afiliado el trabajador.

Se entiende que el finiquito supone el fin del contrato de trabajo entre la empresa y el trabajador, por lo que no tendrán carácter de finiquito aquellas situaciones que producen suspensión de los contratos de trabajo, a no ser que voluntariamente se acepte la extinción del contrato de trabajo. Entre la recepción del finiquito por el comité o delegados y su informe no podrá transcurrir más de dos días.

El trabajador disconforme con el recibo de finiquito tendrá derecho, no obstante, a percibir de forma separada los salarios corrientes devengados.

Art. 52. *Cláusula de no aplicación.*—Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Para ello se estará a lo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Procedimiento: Cuando concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el citado artículo se comunicará a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio de empresa.

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de “jornada” y “horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

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

La Comisión Paritaria del Convenio de Empresa dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su reglamento.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo XII

Igualdad de trato y no discriminación

Art. 53. *Las partes firmantes del presente convenio colectivo adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los/las trabajadores/trabajadoras.*—Estos principios generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En el caso de que la empresa cuente con más de 250 trabajadores deberá, en su caso, cumplir con la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Segunda.—En la medida en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social permita el acceso a la jubilación parcial de trabajadores de jornada completa que mantengan empleo compartido con dos empresas, y se acepte a dichos efectos la cobertura mediante contratación a tiempo parcial del relevista en ambas empresas en proporción al tiempo de trabajo desarrollado por el jubilado en cada una de ellas, podrá aceptarse la jubilación parcial de dichos trabajadores.

En tal caso, el período de prestación reducida se efectuará con preferencia de la empresa con mayor jornada del relevista.

TABLA SALARIAL EJERCICIO 2017

GRUPO I - DIRECCION		
	SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS €	SALARIO ANUAL €
Director	1.499,60 €	20.994,46 €
Jefe de departamento	1.425,48 €	19.956,71 €
Titulado grado superior	1.332,22 €	18.651,13 €
Titulado grado medio	1.271,81 €	17.805,38 €
GRUPO II - ADMINISTRACIÓN		
Jefe de administración	1.188,61 €	16.640,54 €
Oficial 1º administrativo	982,32 €	13.752,48 €
Oficial 2º administrativo	893,02 €	12.502,28 €
Auxiliar administrativo	755,10 €	10.571,40 €
Telefonista	707,70 €	9.907,80 €
GRUPO III - MANDOS INTERMEDIOS		
Encargado general	1.188,61 €	16.640,57 €
Supervisor o encargado de Sector	1.080,56 €	15.127,79 €
Encargado de grupo o coordinador	982,32 €	13.752,54 €
Responsable de equipo o Supervisor	893,02 €	12.502,31 €
Oficial de oficios de 1º	834,60 €	11.684,40 €
Oficial de oficios de 2º	780,00 €	10.920,00 €
GRUPO IV - PERSONAL OBRERO		
Camarera de pisos	755,10 €	10.571,40 €
Limpiador o lavadero	755,10 €	10.571,40 €
Almacenero	755,10 €	10.571,40 €
Controlador o Conserje	755,10 €	10.571,40 €
Ayudante/Auxiliar de camarera de pisos	707,70 €	9.907,80 €
Aux de limpieza o aux de lavandería	707,70 €	9.907,80 €
Peón/Botones/Mozo	707,70 €	9.907,80 €

TABLA SALARIAL EJERCICIO 2018

GRUPO I - DIRECCION		
	SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS €	SALARIO ANUAL €
Director	1.514,60 €	21.204,40 €
Jefe de departamento	1.439,74 €	20.156,36 €
Titulado grado superior	1.345,54 €	18.837,56 €
Titulado grado medio	1.284,53 €	17.983,42 €
GRUPO II - ADMINISTRACIÓN		
Jefe de administración	1.200,50 €	16.807,00 €
Oficial 1º administrativo	992,14 €	13.889,96 €
Oficial 2º administrativo	901,95 €	12.627,30 €
Auxiliar administrativo	762,65 €	10.677,10 €
Telefonista	714,77 €	10.006,78 €
GRUPO III - MANDOS INTERMEDIOS		
Encargado general	1.200,50 €	16.807,00 €
Supervisor o encargado de Sector	1.091,37 €	15.279,18 €
Encargado de grupo o coordinador	992,14 €	13.889,96 €
Responsable de equipo o Supervisor	901,95 €	12.627,30 €
Oficial de oficios de 1º	852,04 €	11.928,56 €
Oficial de oficios de 2º	787,80 €	11.029,20 €
GRUPO IV - PERSONAL OBRERO		
Camarera de pisos	762,65 €	10.677,10 €
Limpiador o lavadero	762,65 €	10.677,10 €
Almacenero	762,65 €	10.677,10 €
Controlador o Conserje	762,65 €	10.677,10 €
Ayudante/Auxiliar de camarera de pisos	714,77 €	10.006,78 €
Aux de limpieza o aux de lavandería	714,77 €	10.006,78 €
Peón/Botones/Mozo	714,77 €	10.006,78 €

TABLA SALARIAL EJERCICIO 2019

GRUPO I - DIRECCION

	SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS €	SALARIO ANUAL €
Director	1.529,75 €	21.416,44 €
Jefe de departamento	1.454,14 €	20.357,92 €
Titulado grado superior	1.359,00 €	19.025,94 €
Titulado grado medio	1.297,38 €	18.163,25 €

GRUPO II - ADMINISTRACIÓN

Jefe de administración	1.212,51 €	16.975,07 €
Oficial 1º administrativo	1.002,06 €	14.028,86 €
Oficial 2º administrativo	910,97 €	12.753,57 €
Auxiliar administrativo	770,28 €	10.783,87 €
Telefonista	721,92 €	10.106,85 €

GRUPO III - MANDOS INTERMEDIOS

Encargado general	1.212,51 €	16.975,07 €
Supervisor o encargado de Sector	1.102,28 €	15.431,97 €
Encargado de grupo o coordinador	1.002,06 €	14.028,86 €
Responsable de equipo o Supervisor	910,97 €	12.753,57 €
Oficial de oficios de 1º	860,56 €	12.047,85 €
Oficial de oficios de 2º	795,68 €	11.139,49 €

GRUPO IV - PERSONAL OBRERO

Camarera de pisos	770,28 €	10.783,87 €
Limpiador o lavadero	770,28 €	10.783,87 €
Almacenero	770,28 €	10.783,87 €
Controlador o Conserje	770,28 €	10.783,87 €
Ayudante/Auxiliar de camarera de pisos	721,92 €	10.106,85 €
Aux de limpieza o aux de lavandería	721,92 €	10.106,85 €
Peón/Botones/Mozo	721,92 €	10.106,85 €

TABLA SALARIAL EJERCICIO 2020

GRUPO I - DIRECCION

	SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS €	SALARIO ANUAL €
Director	1.545,04 €	21.630,61 €
Jefe de departamento	1.468,68 €	20.561,50 €
Titulado grado superior	1.372,59 €	19.216,19 €
Titulado grado medio	1.310,35 €	18.344,89 €

GRUPO II - ADMINISTRACIÓN

Jefe de administración	1.224,63 €	17.144,82 €
Oficial 1º administrativo	1.012,08 €	14.169,15 €
Oficial 2º administrativo	920,08 €	12.881,11 €
Auxiliar administrativo	777,98 €	10.891,71 €
Telefonista	729,14 €	10.207,92 €

GRUPO III - MANDOS INTERMEDIOS

Encargado general	1.224,63 €	17.144,82 €
Supervisor o encargado de Sector	1.113,31 €	15.586,29 €
Encargado de grupo o coordinador	1.012,08 €	14.169,15 €
Responsable de equipo o Supervisor	920,08 €	12.881,11 €
Oficial de oficios de 1º	869,17 €	12.168,32 €
Oficial de oficios de 2º	803,63 €	11.250,89 €

GRUPO IV - PERSONAL OBRERO

Camarera de pisos	777,98 €	10.891,71 €
Limpiador o lavadero	777,98 €	10.891,71 €
Almacenero	777,98 €	10.891,71 €
Controlador o Conserje	777,98 €	10.891,71 €
Ayudante/Auxiliar de camarera de pisos	729,14 €	10.207,92 €
Aux de limpieza o aux de lavandería	729,14 €	10.207,92 €
Peón/Botones/Mozo	729,14 €	10.207,92 €

TABLA SALARIAL EJERCICIO 2021

GRUPO I - DIRECCION		
	SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS €	SALARIO ANUAL €
Director	1.560,49 €	21.846,91 €
Jefe de departamento	1.483,37 €	20.767,12 €
Titulado grado superior	1.386,31 €	19.408,36 €
Titulado grado medio	1.323,45 €	18.528,34 €
GRUPO II - ADMINISTRACIÓN		
Jefe de administración	1.236,88 €	17.316,27 €
Oficial 1º administrativo	1.022,20 €	14.310,84 €
Oficial 2º administrativo	929,28 €	13.009,92 €
Auxiliar administrativo	785,76 €	11.000,63 €
Telefonista	736,43 €	10.310,00 €
GRUPO III - MANDOS INTERMEDIOS		
Encargado general	1.236,88 €	17.316,27 €
Supervisor o encargado de Sector	1.124,44 €	15.742,15 €
Encargado de grupo o coordinador	1.022,20 €	14.310,84 €
Responsable de equipo o Supervisor	929,28 €	13.009,92 €
Oficial de oficios de 1º	877,86 €	12.290,01 €
Oficial de oficios de 2º	811,67 €	11.363,40 €
GRUPO IV - PERSONAL OBRERO		
Camarera de pisos	785,76 €	11.000,63 €
Limpiador o lavadero	785,76 €	11.000,63 €
Almacenero	785,76 €	11.000,63 €
Controlador o Conserje	785,76 €	11.000,63 €
Ayudante/Auxiliar de camarera de pisos	736,43 €	10.310,00 €
Aux de limpieza o aux de lavandería	736,43 €	10.310,00 €
Peón/Botones/Mozo	736,43 €	10.310,00 €

(03/15.497/17)

