

## ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 17 de agosto de 2010  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la Empresa LIMPIEZAS DE CASTILLA SALAMANCA, SL, (LIMCASA), Código 3701171, para el personal de limpieza de los Centros de Trabajo del Hospital Universitario de Salamanca y Hospital Virgen del Castañar de Béjar**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 03 de agosto de 2010 y suscrito con fecha de 20 de julio de 2010, por los representantes de la Empresa y la representación social de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

#### ACUERDA:

PRIMERO. -Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 17 de agosto de 2010

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fdo. Fernando Martín Caballero.

### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE SALAMANCA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA Y HOSPITAL VIRGEN DEL CASTAÑAR DE BÉJAR.**

#### **ARTÍCULO PRELIMINAR.- Comisión deliberadora**

El presente Convenio Colectivo lo suscriben, de una parte, el Comité de Empresa, representantes de los trabajadores que prestan sus servicios en el Hospital Universitario de Salamanca y Delegada de Personal del Hospital Virgen del Castañar de Béjar y de otra, la representación legal de la Empresa actual concesionaria del servicio de limpieza de los mencionados centros sanitarios.

#### **ARTÍCULO 1º.- Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial**

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa que presta servicios en los centros de trabajo Hospital Universitario de Salamanca y Hospital Virgen del Castañar de Béjar, que estén adscritos a los mismos en la actualidad y se puedan adscribir en el futuro para la realización de los servicios de limpieza.

Quedan expresamente excluidos de este convenio los trabajadores de la empresa LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA S.L. (LIMCASA) que pertenezcan o puedan pertenecer en el futuro a los centros de trabajo, de la misma Empresa, distintos a los antes citados.

Los trabajadores adscritos a los centros de trabajo antes citados, pertenecientes a la empresa LIMCASA, no podrán ser trasladados fuera de su localidad de trabajo, ni a otro centro de trabajo de la empresa.

A la firma del presente convenio se establece una plantilla mínima fija de 177 personas de jornada completa y 8 personas de jornada parcial en el Hospital Universitario de Salamanca y de 9 personas fijas a jornada completa en el Hospital Virgen del Castañar de Béjar.

#### **ARTÍCULO 2º.- Ámbito Temporal**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2010 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012, quedando denunciado el mismo automáticamente sin necesidad de que medie denuncia alguna de éste. No obstante e independientemente de la fecha de la firma y publicación en el BOP, sus cláusulas económicas tendrán efecto desde el 1º de Enero de 2010.

Si pasado el período de vigencia no se hubiese firmado el siguiente convenio, todos los artículos de éste permanecerán vigentes hasta la firma de un nuevo convenio.

#### **ARTÍCULO 3º.- Compensación**

Las condiciones que rigen serán compensadas en su totalidad por las que actualmente se pactan.

#### **ARTÍCULO 4º.- Absorción**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos de este Convenio únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen las condiciones de este Convenio.

#### **ARTÍCULO 5º.- Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones personales que en cómputo anual excedan de las condiciones establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

#### **ARTÍCULO 6º.- Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán nombrados por la Dirección de la Empresa, y los otros cuatro por el Comité, de los que habrá al menos uno de cada Sindicato con representación en el Comité. La representación de Empresa y Trabajadores se considerará válidamente constituida con la presencia de dos de sus miembros de cada una de las partes, cuyos votos tendrán la misma validez que si estuvieran los cuatro.

Cada parte podrá hacerse asistir por el/los asesor/es que estime conveniente.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Control y seguimiento del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Interpretación de las cláusulas del presente Convenio Colectivo que puedan suscitar discrepancias.
- Instrumento de conciliación para la solución de todo tipo de conflictos colectivos.

Las decisiones en el seno de la Comisión habrán de adoptarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir por tres representantes como mínimo de los trabajadores y tres de la Empresa. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez y por consiguiente, las partes para solventar las discrepancias que

podrían existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

Las rescisiones de contratos cuya causa sea económica, técnica, organizativa o de producción, y estén basadas en causas externas a la propia organización de la Empresa, serán informadas por la Comisión Paritaria; en caso de no producirse acuerdo de las mayorías de cada una de las representaciones, la rescisión se someterá a la jurisdicción laboral, no siendo ejecutiva la misma hasta que no se dicte sentencia por dicha jurisdicción. Para ello los trabajadores afectados deberán obligatoriamente instar la correspondiente reclamación ante el Organismo competente. En el supuesto de que no se presente la reclamación en los plazos legalmente establecidos, la rescisión podrá ser ejecutiva a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo mencionado.

Las rescisiones de contrato cuya causa sea organizativa, técnica, económica o de producción, distinta a la mencionada en el párrafo anterior, solo podrán realizarse si existe acuerdo de la Comisión Paritaria por mayoría de cada una de sus representaciones. En caso contrario la Empresa se compromete a no realizar ninguna rescisión de contrato por las causas antes mencionadas.

En el caso de extinciones de contratos por cualquier otra causa la empresa procederá a realizar las contrataciones necesarias para mantener la plantilla actualmente existente.

## **ARTÍCULO 7º- Condiciones Económicas.**

El salario base es el que se especifica en las tablas salariales anexas.

**APARTADO 1.- Plus de asistencia:** Para el año 2010, la cuantía de este plus será de 69,99 € mensuales. Este plus se percibirá en las pagas extraordinarias y vacaciones.

**APARTADO 2.- Plus de transporte:** Todo el personal afectado por este Convenio cobrarán un plus de 69,99 € mensuales durante el año 2010. Este plus se cobrará todos los meses del año. Por su carácter no salarial, ambas partes, acuerdan que por este plus no se cotizará a la Seguridad Social.

**APARTADO 3.- Pagas Extraordinarias:** El personal percibirá tres pagas extraordinarias, verano, navidad y marzo, que se abonará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, plus de asistencia y plus de toxicidad.

Las pagas extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas: La de julio dentro de la primera quincena de dicho mes; la de navidad antes del 20 de diciembre; y la de marzo dentro de la primera quincena de marzo.

El devengo de la paga de beneficios comprende el período de 1 de marzo a 28 de febrero del año siguiente, de acuerdo con la sentencia de Magistratura de Trabajo de Salamanca nº 167 de fecha 27 de Mayo de 1978.

Las pagas extras de julio y navidad se devengarán por semestres naturales cada una de ellas. La de julio de 01.01. al 30.06 de cada año y la de navidad del 01.07 al 31.12 de cada año.

**APARTADO 4.- Antigüedad:** Será de trienios al 5% del salario base, sin limitación, salvo las limitaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**APARTADO 5.- Plus de festivos y domingos:** Se establece un plus de 20,01 € para cada trabajador por día festivo o domingo trabajado, durante el año 2010. Este plus también se abonará los días 24 y 31 de diciembre, si dichos días coincidieran en domingo este plus se abonará en cuantía doble.

**APARTADO 6.- Plus Camas:** Las trabajadoras y trabajadores del centro Hospital Virgen del Castañar de Béjar, que dentro de sus funciones hagan camas, se les abonará 11,81 € al mes en el año 2010. Este plus solamente afectará al Hospital Virgen del Castañar de Béjar.

**APARTADO 7.- Plus de especialidad:** Los trabajadores que ostenten la categoría de especialista percibirán un complemento salarial como consecuencia de la especial característica de su puesto de trabajo, en una cuantía de 37,99 € mensuales, durante el año 2010. Este plus será abonado también en las tres pagas extraordinarias y vacaciones.

**APARTADO 8.- Plus de Nocturnidad:** Los trabajadores del Hospital Universitario de Salamanca que realicen su jornada entre las 22h. y 6 de la mañana, percibirán el 25% del salario base, por jornada efectiva de trabajo, siempre que supere el 85% de la misma. Y el 25% del salario base hora, en caso de que la jornada sea inferior al 85%. Para

los trabajadores del Centro Virgen del Castañar de Béjar, se establece un plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada de 2,24 €/hora.

**APARTADO 9.-** El incremento salarial para el año 2010 será del 0,8%, para el año 2011 será del IPC real de 2010 más 0,05% y para 2012 será del IPC real de 2011 más 1% en todos los conceptos retributivos del convenio, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

## **ARTÍCULO 8º.- Plus de Toxicidad**

De mutuo acuerdo las partes deciden que la cantidad económica resultante de los 15 puestos de toxicidad, se repartirán a partes iguales entre todos los trabajadores, exceptuando aquellos que ostenten la categoría de Encargado General, Encargado de Edificio y Jefe de Equipo.

## **ARTÍCULO 9º.- Revisión Salarial**

Si al 31 de Diciembre de 2010 el IPC real supera el incremento salarial pactado, se aplicará una revisión salarial en el exceso del incremento salarial indicado, con efectos desde el 1 de Enero de 2010, sirviendo de base para el establecimiento de los salarios del 2011.

Si al 31 de diciembre del 2011 el IPC real supera el incremento salarial pactado, se aplicará una revisión salarial en el exceso del incremento salarial indicado con efectos desde el 1 de enero del 2011, sirviendo de base para el establecimiento de las retribuciones del 2012. Si a 31 de diciembre de 2012 el IPC real supera el incremento salarial pactado, se aplicará una revisión salarial en el exceso del incremento salarial indicado con efectos del día 1 de enero de 2012, sirviendo de base para el establecimiento de las retribuciones respectivas.

Este artículo no será de aplicación durante la vigencia de este convenio colectivo.

## **ARTÍCULO 10º.- Jornada de Trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo será de siete horas diarias continuadas, excepto los sábados, domingos y días festivos que será de seis horas, con un descanso de 30 minutos que se considerarán trabajados a todos los efectos. Los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal y además tendrán derecho a disfrutar de dos sábados de descanso continuados cada tres semanas, estableciéndose turnos a tal efecto, no obstante, la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa podrán establecer un sistema de descanso distinto al señalado, en los servicios donde no sea viable, mediante los correspondientes acuerdos. En caso de que el sábado sea festivo se descansará otro día cualquiera.

Durante el periodo vacacional, en los casos de Incapacidad Temporal, así como en los festivos que coincidan en sábado, se mantendrá el calendario de turnos establecido entre las partes, al personal que le coincida un festivo en su sábado de descanso la empresa le deberá un día de descanso.

De acuerdo con lo dispuesto en la sentencia nº 168/95 de fecha 21.4.95 del Juzgado de lo Social nº 2 de Salamanca, los trabajadores del Hospital Universitario de Salamanca tendrán derecho al disfrute de una hora de reducción de jornada los días de "Lunes de Aguas", 24 y 31 de Diciembre.

Los trabajadores del Hospital Virgen del Castañar de Béjar tendrán derecho al disfrute de una hora de reducción de jornada de los días Peña de la Cruz en Béjar, 24 y 31 de Diciembre.

## **ARTÍCULO 11º.- Horas Extraordinarias**

Sólo se realizarán en casos excepcionales y la Empresa tiene la potestad de optar por abonarlas con un incremento económico del 75% sobre el valor de la hora normal, o compensar en descanso, en cuyo caso se descansará un período de tiempo equivalente al 150% de las horas extras realizadas.

Se informará al Comité de Empresa por parte de la Dirección de las horas extraordinarias y de las causas por las que se realizaron en la 1ª semana del mes siguiente al de su realización, especificándose los trabajadores que las realizaron y el número de horas extras.

## **ARTÍCULO 12º.- Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de un mes natural retribuido, disfrutándose en los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotativa,

no pudiéndose disfrutar en el mismo mes dos años consecutivos un mismo trabajador.

El calendario vacacional se pactará dentro del primer trimestre de cada año, entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, los trabajadores podrán realizar cambios entre sí, previa autorización de la Dirección de la Empresa, estableciéndose como fecha tope para los cambios, la del 15 de mayo. No se podrán disfrutar las vacaciones anuales ni en idéntico período, ni en idéntico mes dos años seguidos. Los trabajadores que ingresen durante el año disfrutarán sus vacaciones en la parte que le corresponda al mismo año al mes de diciembre. En el año siguiente al ingreso disfrutarán sus vacaciones en el período y mes que sea decidido por la empresa y el comité de ésta, teniendo en cuenta el reajuste necesario, siendo este año el que inicia la rotación sucesiva de sus vacaciones. De los conflictos que surjan conocerá la Comisión Paritaria constituida en el presente Convenio, siendo sus decisiones firmes. El trabajador que disfrutando sus vacaciones cause baja laboral no se le contabilizará como vacaciones, debiéndose disfrutar el resto fuera del período normal de vacaciones, igualmente el trabajador que estuviera en situación de IT en la fecha de comienzo de sus vacaciones estipuladas en el calendario previamente acordado entre la Empresa y el Comité, no perderá el disfrute de dichas vacaciones como consecuencia de su situación de IT, si bien deberá disfrutarlas fuera del período de tiempo recogido en el mencionado calendario, para evitar así perjuicios al resto de los trabajadores de la plantilla.

Con independencia del período de vacaciones anuales de un mes natural, todos los trabajadores disfrutarán de 5 días hábiles de manera consecutiva en Navidad del 24 de diciembre al 6 de enero. En caso de que estos días coincidan con el disfrute de vacaciones, estos días podrán ser disfrutados en otra fecha.

Se considerará efectivo a efectos del descanso del personal tres días hábiles de manera consecutiva de descanso en Semana Santa. En caso de que estos días coincidan con el disfrute de vacaciones, estos días podrán ser disfrutados en otra fecha.

## VACACIONES ADICIONALES.-

El personal, en aplicación del artículo 18 del presente Convenio, podrá disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 287 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 203 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 178 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 152 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 127 horas anuales de trabajo efectivo.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

## ARTÍCULO 13º.- Permisos retribuidos y no retribuidos

Previo comunicación y posterior justificación, los trabajadores disfrutarán de los siguientes permisos retribuidos:

A) 20 días naturales por matrimonio.

B) 2 días laborales en caso de nacimiento de un hijo.

C) En caso de enfermedad grave o ingreso hospitalario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 3 días y de 5 días si hay que realizar un desplazamiento fuera del límite de la provincia de Salamanca. En los casos de ingreso hospitalario, estos días se podrán disfrutar, bien en el momento del ingreso o durante este, o bien en el momento del alta del familiar, debiendo preavisar, siempre que sea posible, con 24 horas de antelación.

2 días por intervención quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y 4 días, si hubiera que realizar un desplazamiento al efecto.

D) En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado o segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 3 días y 5 si hay que realizar desplazamiento fuera del límite de la provincia de Salamanca.

E) En caso de cambio de domicilio la licencia será de 2 días.

F) Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos no retribuidos por un período de hasta 3 meses, finalizado dicho período el trabajador se reintegrará automáticamente al puesto que tenía con anterioridad a dicha circunstancia.

G) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

H) 5 días de libre haber retribuidos para asuntos propios. Estos días se devengarán de forma proporcional a lo largo del año de forma que, con independencia a la fecha en que se disfruten los mismos, en el supuesto de cambio de empresa en el servicio de limpieza, cada empresa deberá abonar la parte proporcional correspondiente al período durante el que haya sido la titular del servicio, de la misma forma que se hace con las vacaciones.

I) Todo el personal que preste servicios en todo o en parte del mes de septiembre disfrutará de 1 día de permiso en las ferias y fiestas de cada una de las localidades (Salamanca y Béjar).

J) Las horas de permiso por lactancia se podrán acumular a opción del personal, en descanso continuado de 18 días para 2010, 19 días para 2011 y 20 días para 2012, que se disfrutará a continuación del permiso de maternidad-paternidad.

K) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultas médicas a hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad y las del propio trabajador al Médico Especialista de la Seguridad Social, que no deberán ser recuperadas.

En caso de que el padre y madre sean trabajadores de la empresa, dicha licencia amparará a uno de ellos.

En los casos en que se hace referencia al cónyuge, se entenderá también referido al compañero/a, siempre que se acredite, previamente, la convivencia mediante un Certificado Oficial de Empadronamiento.

En los casos de los apartados B), C, y D) el permiso empieza a contar desde el día siguiente al hecho causante, si el trabajador se queda a finalizar la jornada laboral de este día, en caso contrario, el permiso empezará a contar desde el mismo día del suceso.

Los permisos se entienden como días naturales y sucesivos.

Permiso no Retribuido

Se faculta al trabajador para acompañar al cónyuge y a los hijos mayores de 14 años a consulta médica, debiendo recuperar el trabajador las horas perdidas por este concepto.

## ARTÍCULO 14º.- Incapacidad Temporal

La empresa abonará un complemento a los trabajadores en situación de IT sea cual sea la causa de la situación de IT, excepto las derivadas de enfermedad común, de manera que desde el primer día de dicha situación perciban el 100% de la cantidad correspondiente según el presente Convenio por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de transporte, y plus de asistencia, que hubiera correspondido por los días laborables que haya en dicho período. Asimismo tampoco le será deducida cantidad alguna en el devengo de las pagas extras y beneficios.

Para los casos de I.T. por enfermedad común, el complemento que se abonará será el 100% del salario base, antigüedad, y plus de transporte y tampoco le será deducida cantidad alguna en el devengo de las pagas extras y beneficios, no obstante, si el absentismo considerado a nivel individual no supera el 3% en los 12 meses anteriores, el trabajador percibirá el 100% del salario base, antigüedad, plus de transporte, y plus de asistencia, no incluyéndose en el 3% las bajas por accidente o enfermedad profesional, ni las bajas por hospitalización superior a tres días, con un máximo de un mes.

## ARTÍCULO 15º.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

En el caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización.

## ARTÍCULO 16º. - Seguro Colectivo de Accidentes

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por el importe de 19.048,13 € y cubrirá las situaciones de Incapacidad Permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez y Fallecimiento, y de 6.349,37 € para las situaciones de Incapacidad Permanente Parcial, de los trabajadores/as hijos del

Hospital Universitario de Salamanca y del Hospital Virgen del Castañar de Béjar, derivadas de accidentes sea o no laboral, y Enfermedad Profesional, siempre y cuando dicho trabajador tenga al menos una antigüedad de tres años en la empresa. En caso de fallecimiento el importe correspondiente lo percibirán los herederos legales del trabajador/a. En caso de que la Empresa no realice la suscripción de dicha póliza estará obligada a hacer efectiva esa misma cantidad si hubiere lugar.

## ARTÍCULO 17º.- Jubilación parcial

Cuando el personal solicite la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente, la empresa estará obligada a concederla así como la reducción de jornada.

Cuando un trabajador/a se jubile parcialmente, percibirá o disfrutará de las mensualidades que les correspondan, en el mismo porcentaje que la jubilación, según lo establecido en la disposición transitoria del presente Convenio, quedando pendiente de abonar el resto por la empresa que sea adjudicataria del servicio en ese momento, cuando el trabajador/a se jubile de forma total.

La prestación laboral del personal jubilado parcialmente podrá realizarse de modo ininterrumpido en el periodo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre, diariamente, o un día a la semana, de acuerdo entre las partes.

El personal que se jubile parcialmente, podrá optar entre percibir o disfrutar de las mensualidades que le corresponda según lo establecido en la disposición transitoria del Convenio, o bien de las vacaciones adicionales que regula el artículo 12 del Convenio Colectivo.

## ARTÍCULO 18º.- Incapacidad permanente total o absoluta

Asimismo se abonarán 5 mensualidades a aquellos trabajadores que teniendo al menos una antigüedad de 5 años pasen a la situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

La jubilación de un trabajador al cumplir los 65 años, o antes, supondrá la simultánea contratación de trabajadores en el mismo número.

## ARTÍCULO 19º.- Igualdad de Oportunidades

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

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

## ARTÍCULO 20º.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. ( Art. 26) y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 1. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a con-

tinuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

2. 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, ampliable 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 o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3. Asimismo se tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### Paternidad

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

2. La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%,

3. Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador

4. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### 2. Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del

salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su Jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### 4. Permisos Retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### 5. Extinción del Contrato de Trabajo

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### 6 Protección por maternidad

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

La empresa y RLT elaborarán un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgos, para aquellos casos en que no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo.

La empresa confeccionará un listado de supuesto en los que la trabajadora podrá exigir pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

#### 7 Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondía.

#### ARTÍCULO 21º.- Violencia de género

##### Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

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

##### Suspensión de la Relación Laboral

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

##### Excedencia

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

##### Faltas de Asistencia

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

##### Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

##### Despido Nulo

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

#### ARTÍCULO 22º. Excedencias

La Empresa concederá a los trabajadores fijos con un año de antigüedad como mínimo, el derecho a excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco, siendo su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, siempre que lo solicite por escrito con un mes de antelación.

En el caso que la excedencia se solicite por un periodo inferior al máximo de cinco años, ésta se podrá prorrogar por periodos de un año, hasta alcanzar el máximo previsto de cinco años.

Una vez finalizada una excedencia, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de maternidad, excedencias y permisos no retribuidos (art. 13, apdo.f), la empresa procederá a realizar las contrataciones para cubrir todas estas situaciones.

## ARTÍCULO 23º.- Adscripción del Personal

A) Cuando una Empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpiezas a través del contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no ésta obligada a continuar con el personal que hubiese prestado servicios para el contratista concesionario, si la limpieza la realizaran con los propios trabajadores de la empresa, y por el contrario deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal y de conformidad con el Convenio Colectivo Provincial del Sector y futuro Acuerdo Marco en sustitución de la Ordenanza Laboral.

B) Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores de dicho concesionario que estén prestando sus servicios en el centro de trabajo objeto del cese, con una antigüedad mínima de 4 meses, anteriores al término de la concesión, pasarán ser adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en la relación laboral de dicho personal afectado, sirviendo de justificante para acreditar dicha circunstancia el simple documento escrito entre la concesionaria cesante y la empresa donde se prestaba el servicio, o en su defecto, el suscrito entre la empresa y el trabajador, visados por el/los Sindicato/os cualquiera de ellos que suscriban el presente Convenio.

C) Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contratación del personal, incluso dentro de los 4 últimos meses citados en el párrafo anterior, con personal de nuevo ingreso adscrito al centro de trabajo afectado, dicho personal será incorporado al contratista entrante.

D) El contratista saliente está obligado a notificar mediante telegrama, carta o de forma fehaciente a la entrante, su cese en el servicio o contrata, con expresión de los productores que quedan afectados a tal subrogación con expresión de al menos de su categoría, antigüedad, salario y otros emolumentos, así como la situación de los mismos respecto a la permanencia, es decir, si es fijo, eventual, interino de temporada o cualquier otra forma de las previstas por las leyes, o cualquiera otra circunstancia laboral especial.

E) Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, quien se subrogará en todas las obligaciones y derechos relativos a dichos trabajadores. El personal que con

Contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en tal situación de interinidad hasta que se produzca la incorporación del sustituto.

Dicha circunstancia será comunicada por ambas empresas, entrante y saliente, por escrito al trabajador afectado.

F) Si la subrogación a una nueva titular de la contrata afectase a un trabajador que realizaba su jornada en 2 o más centros de trabajo distintos de la titular saliente, y de cuyas circunstancias hubiese constancia conforme a los apartados anteriores y solo procede tal subrogación en uno de ellos, los titulares de las contrataciones gestionarán el pluriempleo legal de trabajador.

G) El carácter vinculante del presente artículo pese a lo dicho en el apartado A del mismo no desaparecerá cuando la empresa receptora del servicio que hubiese extinguido la contrata y se amparase en dicho apartado A, en el tiempo inferior a 3 meses desde la resolución de la misma, incorporase una nueva empresa para la prestación de tales servicios, en cuyo caso se subrogaría esta última el personal cesante afectado, siempre que se reúnan los demás requisitos del presente precepto.

## ARTÍCULO 24º.- Salud Laboral y Drogodependencias

Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las Organizaciones empresariales e sindicales más representativas de Castilla y León.

La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción (art. 2 .1 RSPRL).

La puesta en práctica de toda la acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de todas las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse (art. 2 .2 RSPRL).

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquella, en su caso, de manifiesto (art. 2 .3 RSPRL).

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos (art. 9.1 RSPRL).

Igualmente habrán de ser objeto de la integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (art. 9.2 RSPRL).

La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades (art. 9.3 RSPRL).

Sin perjuicio de las Auditorías reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos de la empresa y dentro de sus funciones y competencias el comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa (art. 39.3 LPRL).

Se elaborará un Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud a la firma del Convenio Colectivo (Cuando aún no se hubiera realizado).

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 éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

## Drogodependencias

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

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

## ARTÍCULO 25º.- Vigilancia de la Salud

Las empresas garantizarán a los trabajadores/as la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo como actividad permanente de observación de su estado de salud, con una periodicidad mínima anual, y será realizado durante el tiempo de trabajo y dentro del centro. Será realizado antes del 30 de abril de cada año, en los términos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## ARTÍCULO 26º.- Ropa de Trabajo

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la contrata, la empresa entrante entregará en dicho momento dos uniformes a cada trabajador y trabajadora.

La Empresa entregará la siguiente ropa de trabajo:

-A las mujeres 3 pares de guantes al mes, dos pares de zuecos, uno en los primeros quince días de enero y otro en los primeros quince días de julio de cada año, dos pantalones y dos casacas cada año, siendo su entrega en los primeros quince días de enero y en los primeros quince días de julio. El trabajador podrá optar por el cambio de un par de zuecos por un "pijama". Asimismo, la empresa entregará una rebeca cada tres años.

Se mejorará la calidad de los zuecos, así como del calzado que se requiera para cada puesto de trabajo, de acuerdo entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

-A los trabajadores que trabajen con los cubos de basura se les entregarán un par de guantes de cuero, cada dos meses.

-A los hombres 2 pantalones, 2 camisas y 2 pares de zapatillas cada año uno en los primeros quince días de Enero y otro en los primeros quince días de Julio, y una chaquetilla cada año.

-Para los trabajadores de limpieza de calle o que salgan al exterior en invierno se dotará de anorak o chubasquero cada tres años.

La Empresa se compromete de acuerdo con las instituciones sanitarias al lavado de ropa de trabajo de todos los trabajadores en el mismo centro donde prestan sus servicios.

En caso de incumplimiento de cualesquiera de las prendas antes mencionadas a su debido tiempo, el trabajador podrá adquirirlas quedando la empresa obligada a pagar el importe mediante la presentación de las correspondientes facturas.

La Empresa proveerá a los trabajadores/as de toallas, jabón y gel antiséptico para los vestuarios.

## ARTÍCULO 27º.- Matrimonio y Natalidad

Con independencia de las disposiciones legales, la Empresa abonará la cantidad de 145,17 € en caso de matrimonio del trabajador/a y 96,78 € con ocasión del nacimiento de un hijo. Ambas cantidades tendrán vigencia durante el año 2010.

## ARTÍCULO 28º.- Ayudas Especiales a hijos con discapacidad psíquica o física.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica o física, con un grado igual o superior al 33% percibirán por parte de la empresa la cantidad de 190 € mensuales, para el año 2010, 200 € para el año 2011 y 210 € para el año 2012 independientemente de lo que perciban de otros organismos por este concepto.

## ARTÍCULO 29º.- Derechos Sindicales

El Comité de Empresa conocerá las sanciones que se impongan a los trabajadores y elaborará un informe al respecto siempre antes de que se proceda al cumplimiento de las mismas.

El Comité de Empresa conocerá el planteamiento de posibles expedientes de regulación de empleo y elaborará un informe que se adjuntará a la presentación del mismo ante la Autoridad Laboral.

El Comité de Empresa será informado en los supuestos de contratación, de acuerdo con lo establecido en la Ley sobre Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación; igualmente será informado en materia de clasificación y movilidad del personal.

En los centros de trabajo se habilitará un tablón de anuncios en un lugar visible y adecuado de fácil acceso para los trabajadores.

Se reconocen las secciones sindicales de empresa y el responsable de la misma tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa para las labores de carácter sindical, de acuerdo con la L.O.L.S.

Se reconoce el derecho a la difusión de prensa, folletos sindicales y la facultad de recaudar cuotas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrán de 25 horas mensuales para asuntos sindicales. Estas horas serán acumulables hasta un máximo de 35 horas.

## Derecho de Asamblea

Se reconoce el derecho a 14 horas anuales para la realización de asambleas por parte de los trabajadores. Por razones de organización dichas asambleas se celebrarán en dos turnos sin que ninguno de ellos supere el 50% de la plantilla, computándose el tiempo de uno solo de los turnos a los efectos del presente artículo, debiéndose anunciar la celebración de las mismas a la empresa con una antelación de al menos 24 horas hábiles. Estas asambleas se celebrarán en el centro de trabajo donde se prestan los servicios y previa solicitud del local, en el lugar que la empresa designe al efecto. Si no se pudiera celebrar las asambleas en los locales en que la empresa presta sus servicios, el Comité de Empresa o trabajadores solicitantes señalarán los locales, no computándose como tiempo de las 14 horas el comprendido entre la salida y regreso de los trabajadores asistentes a la asamblea al centro de trabajo.

## Cuota Sindical

Los trabajadores que de forma voluntaria decidan realizar el pago por medio del descuento en nómina, previa comunicación a la empresa, ésta estará obligada a realizarlo.

## ARTÍCULO 30º.- Finiquito.

La Empresa deberá entregar copia del recibo Finiquito a los representantes de los trabajadores para establecer su firma y comprobación de la liquidación previamente a la firma del trabajador afectado, quedando en poder de los representantes copia del mismo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes acuerdan eliminar transitoriamente el artículo relativo a la jubilación ( art. 17 del Convenio Colectivo 2003 – 2006). Esta supresión lo será hasta el 31/12/2012, salvo que la comisión paritaria acuerde su derogación definitiva, previa consulta a los trabajadores.

No obstante lo anterior, el personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio, tendrá derecho a optar entre disfrutar de un permiso retribuido o percibir las compensaciones económicas que se detallan a continuación:

En caso de jubilación de un trabajador al cumplir los 65 años la empresa abonará 4 mensualidades de salario líquido vigente, siempre que tenga al menos una antigüedad de 5 años.

Asimismo si el trabajador se jubila a los 64 años o antes, la Empresa abonará 5 mensualidades de salario líquido vigente, siempre que tenga al menos una antigüedad de cinco años.

## DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatutos de los Trabajadores), en las demás disposiciones generales, así como el Acuerdo Marco que venga a sustituir a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Limpieza, desde el momento en que ésta entre en vigor.

**TABLA SALARIAL AÑO 2010**

CATEGORÍA	SALARIO BASE EUROS MES
PEÓN LIMPIADOR/A	971,36
ESPECIALISTAS	971,36
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.008,00
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.050,85
ENCARGADO GENERAL	1.270,35
CONCEPTOS SALARIALES	EUROS
PLUS ASISTENCIA	69,99
PLUS TRANSPORTE	69,99
PLUS ESPECIALISTA	37,99
PLUS FESTIVO	20,01
PLUS TÓXICO	16,11
MATRIMONIO	145,17
NATALIDAD	96,78
AYUDAS ESPECIALES HIJOS	190,00
CAMAS (BÉJAR)	11,81
NOCTURNIDAD (POR HORA) BÉJAR	2,24