

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-2269** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial de Cantabria, para el periodo 2021-2024.*

Código 39000635011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial de Cantabria, para el periodo 2021-2024, suscrito por la Comisión Negociadora, el 10 de diciembre de 2021, integrada por las personas designadas por las asociaciones empresariales ASPEL y ARELCA-AFELIN en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos CCOO, UGT y USO en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, si bien por esta parte suscrito únicamente por CCOO y UGT; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 28 de marzo de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES Y DE LIMPIEZA INDUSTRIAL PARA LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

**2021-2024**

**Capítulo I. Disposiciones Generales**

- Artículo 1. Ámbito contractual
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito funcional
- Artículo 4. Ámbito temporal- duración
- Artículo 5. Denuncia
- Artículo 6. Comisión Paritaria
- Artículo 7. Inaplicación del régimen salarial y condiciones de trabajo del convenio.
- Artículo 8. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia entre convenios
- Artículo 10. Principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Planes de igualdad.

**Capítulo II. Organización del trabajo**

- Artículo 11. Organización del trabajo
- Artículo 12. Suplencias
- Artículo 13. Traslados

**Capítulo III. Contratación, ingreso en la empresa**

- Artículo 14. Subrogación en los contratos
- Artículo 15. Contratación
- Artículo 16. Medidas de fomento de empleo
- Artículo 17. Pluriempleo
- Artículo 18. Periodo de prueba
- Artículo 19. Liquidación y finiquito

**Capítulo IV. Clasificación del personal**

- Artículo 20. Clasificación profesional

**Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**

- Artículo 21. Jornada
- Artículo 22. Horas extraordinarias
- Artículo 23. Vacaciones
- Artículo 24. Licencias retribuidas y sin retribuir.
- Artículo 25. Licencias y permisos por razón de maternidad y paternidad.
- Artículo 26. Reducción de jornada de trabajo
- Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
- Artículo 28. Excedencias

#### **Capítulo VI. Régimen económico**

- Artículo 29. Salarios
- Artículo 30. Pago de atrasos y cláusula de revisión
- Artículo 31. Pago de nominas
- Artículo 32. Antigüedad
- Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 34. Plus de nocturnidad
- Artículo 35. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad
- Artículo 36. Plus hospitalario- sanitario
- Artículo 37. Trabajos en domingos y festivos
- Artículo 38. Plus de transporte
- Artículo 39. Kilometraje
- Artículo 40. Dietas

#### **Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo**

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

#### **Capítulo VIII. Mejoras sociales**

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

#### **Capítulo IX. Formación**

- Artículo 47. Formación en el sector
- Artículo 48. Criterios para la selección de cursos

#### **Capítulo X. Régimen disciplinario**

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

#### **Capítulo XI. Derechos sindicales**

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

#### **Capítulo XII. Solución de conflictos laboral**

- Artículo 53. Cláusula de sumisión al ORECLA

Disposición final

## Capítulo Primero. Disposiciones Generales

### Artículo 1. Ámbito contractual

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

### Artículo 2. Ámbito territorial

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

### Artículo 3. Ámbito funcional

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

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

### Artículo 4. Ámbito temporal- duración

El presente convenio colectivo permanecerá vigente desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024. Todos sus efectos, incluidos los económicos, comenzarán a partir de 1 de enero de 2021, salvo para aquellos contenidos y conceptos en los que se haya establecido un periodo de vigencia específico.

### Artículo 5. Denuncia y renovación del convenio

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

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

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

### Artículo 6. Comisión Paritaria

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

UGT: 2 representantes

CCOO: 2 representantes

ARELCA-AFELIN: 2 representantes

ASPEL: 2 representantes

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

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

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

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

ASPEL: Diego de León 50, 28006. Madrid. e-mail: [aspel@aspel.es](mailto:aspel@aspel.es)

ARELCA-AFELIN: Tres de Noviembre 38, 39010 . Santander. e-mail: [arelca@ceocant.es](mailto:arelca@ceocant.es)

CCOO: Santa Clara, 5-3 Pl. e-mail: [rcaso@habitat.ccoo.es](mailto:rcaso@habitat.ccoo.es)

UGT: Rualasal, 8-4ª Pl. 39001. Santander. e-mail: [fes@cantabria.ugt.org](mailto:fes@cantabria.ugt.org)

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

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

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones suscitadas en materia de interpretación y aplicación del convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- c) Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados como consecuencia de disposiciones normativas o convencionales sobrevenidas y/o resolución jurisdiccional, que supongan alteración de las condiciones pactadas.
- d) La adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este supuesto se incorporarán la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio, requiriéndose la concurrencia de los requisitos de legitimación previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del sistema remuneratorio y cuantía salarial, según los art.41.6 y 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.  
Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA. El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA. El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.
- f) Aquellas / os que le son expresamente atribuidas/os por el propio convenio.

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

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

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

**Artículo 8.** Condiciones más beneficiosas

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

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

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

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

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

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

Las empresas del sector asumen como principio rector de su actuación la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que no existirán entre el personal -por razón de sexo- diferencia alguna de carácter retributivo, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada laboral.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Planes de igualdad.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral aplicable.

En virtud de lo dispuesto en el art. 85 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores aquellas empresas del sector, que, por el número de personas trabajadoras de plantilla, tengan el deber de negociar planes de igualdad, tras la publicación del presente convenio colectivo sectorial, efectuarán este proceso en el seno de la empresa conforme a lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

### **Capítulo II. Organización del trabajo**

#### **Artículo 11. Organización del trabajo**

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

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

#### **Artículo 12. Suplencias**

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

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

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

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

El régimen de suplencias previsto en este artículo no será de aplicación cuando la baja o ausencia sea debida al ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o

paternidad, a los periodos de descanso por lactancia, suspensión por riesgo durante el embarazo, suspensión por riesgo durante la lactancia materna, y suspensión del contrato por adopción o acogimiento, al tener un régimen propio de suplencias o sustituciones.

**Artículo 13. Traslados**

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

**Capítulo III. Contratación, ingreso en la empresa**

**Artículo 14. Subrogación en los contratos.**

Conforme al art. 17 del Convenio Sectorial Nacional de Limpieza de Edificios y Locales, en el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de personas trabajadoras, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

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

- b. Personas Trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, paternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Personas Trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Personas Trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e. Personas Trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Personas Trabajadoras de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

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

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

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

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

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

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

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo del personal que resulte afectado. A la finalización del período de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas trabajadoras afectadas de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

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

13. En supuestos de subrogación de plantillas entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal.

#### ANEXO I TRAMITACIÓN DE LA SUBROGACIÓN

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

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

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

#### **Artículo 15. Contratación.**

##### **1. Contratación indefinida ordinaria**

Conforme al apartado 2. del art. 19 del Convenio Sectorial Nacional de Limpieza de Edificios y Locales, desarrollado en su Capítulo V, el objetivo prioritario de las partes negociadoras, en materia de contratación, es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, por lo que la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario.

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

##### **2. Contrato por obra o servicio determinado celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**

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

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

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

**Régimen Transitorio aplicable a los contratos de obra o servicio determinado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.**

Los contratos para obra o servicio determinado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

### **3. Contrato eventual por circunstancias de la producción celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**

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

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

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

Las personas trabajadoras eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en personal contratado por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el apartado 1 de este artículo.

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

**Régimen Transitorio aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.**

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

### **4. Contrato de trabajo interino celebrado antes del 30 de marzo de 2022.**

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

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

### **5. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos celebrados antes del 30 de marzo de 2022.**

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

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

El llamamiento de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de

actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

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

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

**6.- Régimen Transitorio aplicable a los contratos formativos y de prácticas celebrados antes del día 30 de marzo de 2022, Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.**

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes del 30 marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima en los términos recogidos en el citado precepto.

**A partir del día 30 de marzo de 2022 el Artículo 15 relativo a la Contratación quedará redactado de la siguiente forma:**

**6. Contratación indefinida ordinaria**

Conforme al apartado 2. del art. 19 del Convenio Sectorial Nacional de Limpieza de Edificios y Locales, desarrollado en su Capítulo V, el objetivo prioritario de las partes negociadoras, en materia de contratación, ha de ser el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, por lo que la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario

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

**7. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción**

Es aquel que se concierta para atender el incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible, como por ejemplo las que se deriven de las vacaciones anuales. Será necesario que se especifique en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifiquen y su conexión con la duración prevista.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses y será posible, en el caso de que se haya concertado inicialmente por una duración inferior a la máxima establecida

convencionalmente, su prórroga por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de 12 meses.

Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el apartado 1) de este artículo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **8. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.**

Es el contrato mediante el cual:

- a) Se contrata a trabajadores para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- b) Se contrata a una persona trabajadora para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo aplicable y se especifique en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- c) Se cubre temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato de trabajo fijo, siendo su duración máxima de tres meses.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona trabajadora sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto de trabajo, y como máximo, durante quince días.

#### **9. Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.**

Se utilizará esta modalidad contractual para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Se autoriza por la peculiaridad de la actividad del sector la celebración de contratos de trabajo fijos-discontinuos a tiempo parcial.

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 las personas trabajadoras fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de comunicación escrita por correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación por la persona interesada, que contenga las condiciones de su reincorporación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

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

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que

transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante, lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

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

Las personas trabajadoras 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 trabajadoras o trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 17.** Pluriempleo

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

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

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

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los

boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo adscrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la autoridad laboral.

**Artículo 18.** Periodo de prueba

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

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

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

**Artículo 19.** Liquidación y finiquito

La persona trabajadora antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

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

Preaviso por baja voluntaria de la persona trabajadora:

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

**Capítulo IV.** Clasificación del personal

**Artículo 20.** Clasificación profesional

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

**Capítulo V.** Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

**Artículo 21.** Jornada

La jornada laboral será de 1.704 horas anuales.

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

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

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

Una vez aprobado el calendario laboral y teniendo en cuenta las especiales características de la actividad desarrollada por estas empresas, se establecerán cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva.

#### **Artículo 22.** Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

#### **Artículo 23.** Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 28 días laborables consecutivos, contabilizándose de lunes a sábado, inclusive.

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

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

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

Con independencia de las vacaciones, se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas. La empresa habrá de

concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5% de la plantilla.

Aplicación de la Ley de Igualdad: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el punto 3 de art. 38 del E.T., coincida en el tiempo con la suspensión del contrato de trabajo a consecuencia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4 del mismo texto legal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la suspensión o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en los párrafos anteriores que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora 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.

**Artículo 24.** Licencias retribuidas y sin retribuir

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

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, cesárea u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder del periodo en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose acreditar siempre fecha inicial del ingreso del mismo. El disfrute de esta licencia se podrá efectuar mientras permanezca la hospitalización del pariente. En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad previstos en el apartado siguiente.
- d) Dos días naturales por nacimiento de hijo.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad.
- f) Dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad
- g) Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.
- k) La persona trabajadora que por prescripción médica acuda a intervención ambulatoria o tratamiento de cirugía menor en Hospital de Día o Ambulatorio, tendrá derecho a permiso retribuido de 1 día.
- l) Un día laborable por año natural para asistir a una consulta médica en otra Comunidad Autónoma, con previa o posterior justificación de la atención médica.
- m) Un día natural por nacimiento de nieto o nieta.

En los supuestos anteriores de los apartados b), c), d), e), f) y g) los días, de licencia se ampliarán en 2 días más, siempre que la persona trabajadora tuviera que desplazarse a más de 100

kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

***El inicio del disfrute de la licencia retribuida por la persona trabajadora interesada comenzará el primer día laborable de dicha persona trabajadora.***

*Licencias sin retribuir*

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

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

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

**Artículo 25.** Licencias y permisos por razón de maternidad y paternidad.

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

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

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

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

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

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

En los casos en que una trabajadora o trabajador prestase servicios en más de una empresa, deberá poner en conocimiento de todas ellas el ejercicio de estos derechos, de forma que, con independencia de cuál sea el horario en el que disfrute los permisos o reducciones de jornada por lactancia recogidos en este artículo asuman entre todas las empresas el abono de las horas de reducción o acumulación del permiso de lactancia.

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

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

**Artículo 26.** Reducción de jornada de trabajo

Quién por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 12 años o a una

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

**Artículo 27.** Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

El trabajador que desee ejercer su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, establecido en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación al menos de cinco días laborables.

**Artículo 28.** Excedencias

La persona trabajadora con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Además, se concederán excedencias, por tiempo inferior a un año, a toda persona trabajadora que lo solicite, siempre que el mencionado personal tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en el momento tuviese la contrata del centro.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora solicitará el reingreso en la empresa con una antelación mínima de veinte días a la fecha de finalización del período de excedencia.

Solicitado el reingreso por la persona trabajadora, transcurrido el plazo de excedencia, este será automático en caso de excedencia voluntaria, reincorporándose en las mismas condiciones anteriores a su solicitud.

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

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

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

Las víctimas de violencia de género podrán estar en situación de excedencia por razón de dicha causa, sin que para ello necesite ningún tipo de antigüedad en el empleo.

**Capítulo VI.** Régimen económico

**Artículo 29.** Salarios

1º.- Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante la vigencia del convenio, el incremento salarial será el siguiente:

**2021: 0%**

**2022: 1,75 %**

**2023: 2%**

**2024: 2,25%**

Esta subida no se aplicará al resto de complementos salariales, tanto los personales, como los de puesto de trabajo que no estén ligados al salario base, con la excepción de plus sanitario y plus transporte.

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

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

La retribución de las personas trabajadoras contratadas en prácticas, será el 60 o 75% de la categoría que desempeñen durante el primero y segundo año respectivamente, de la vigencia del contrato.

**A partir del día 30 de marzo de 2022 el Artículo 29 apartado 2º relativo a la retribución de los contratos formativos y de los contratos para la obtención de la práctica profesional quedará redactado de la siguiente forma:**

2º.- La retribución de los contratos formativos será del 70 % el primer año y del 80 % el segundo año del salario establecido en las tablas salariales para grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución de las trabajadoras y trabajadores contratados para la obtención de la práctica profesional será el 70 % de salario de la categoría profesional que desempeñen en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 30. Pago de atrasos y cláusula de revisión**

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

**Artículo 31. Pago de nóminas**

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

**Artículo 32. Complemento de vinculación consolidado**

Con efectos del 1 de enero de 1998 se elimina el devengo de nuevos derechos por antigüedad. Los importes percibidos por las personas trabajadoras en concepto de complemento de antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2006 quedaron consolidados "ad personam", integrando un nuevo concepto salarial denominado "complemento de vinculación consolidado" que no será objeto de revalorización, compensación ni absorción.

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

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

**Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias**

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

Las pagas de verano y navidad se devengarán con carácter semestral. Ambas pagas podrán ser prorrateadas según acuerdo de empresa y personas trabajadoras por centro de trabajo y, en su defecto, antes del día 10 de los meses de julio y diciembre.

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

**Artículo 34. Plus de nocturnidad**

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

**Artículo 35. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

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

**Artículo 36. Plus hospitalario- sanitario**

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

La cuantía de este plus hospitalario queda establecida, para la jornada completa, **en 302,86€ para 2021; 308,16€ para 2022; 314,32€ para 2023 y en 321,39€ para 2024** y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

*Aplicación*

Para su aplicación se efectuará una valoración de las condiciones de cada puesto de trabajo, a efectos de establecer la cuantificación de este complemento, calificándose como zonas de riesgo bajo (con el 33%), medio (con el 66%) y alto (con el 100%), mediante acuerdo de las partes y, en su defecto, mediante mediación o arbitraje del ORECLA, previo informe del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*Abono*

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

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

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

**Artículo 37.** Trabajos en domingos y festivos

Dada la necesidad, dentro del Sector, de la prestación del trabajo los 365 días del año en un número de centros importantes, se pacta expresamente que todas las personas trabajadoras del sector, excepto el personal contratado específicamente para fines de semana y festivos, percibirán una cantidad adicional al salario base conforme a las tablas salariales, tanto para jornada completa como en caso de jornada parcial.

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

**Artículo 38.** Complemento Plus Transporte

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

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

**Artículo 39.** Kilometraje

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

**Artículo 40.** Dietas

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

**Capítulo VII.** Seguridad y salud en el trabajo

**Artículo 41.** Prendas de trabajo

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

Asimismo, se proveerá a la plantilla de calzado adecuado- zuecos; zapatos de seguridad; etc.- y una chaqueta de punto o similar, que se renovará por reposición.

Estas prendas y calzados precitados se entregarán siempre que la persona trabajadora haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual se efectuará en el mes de enero.

**Artículo 42.** Seguridad y salud en el sector

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

Dicho plan conllevará:

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

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

#### Capítulo VIII. Mejoras sociales

##### Artículo 43. Prestaciones en incapacidad temporal

- Bajas en Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral:  
Las empresas completarán hasta el 100% del importe de la base reguladora de las prestaciones reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral desde el primer día de baja en los siguientes supuestos:
  - En los casos de hospitalización, que comenzará con asignación de habitación y mientras dure esta.
  - O bien, en los casos en que la persona trabajadora no haya sufrido una baja por Incapacidad Temporal, en los 365 días anteriores al inicio de la baja. **No se computarán los accidentes de trabajo ocurridos en el año anterior a los efectos de las bajas por IT por enfermedad común o accidente no laboral.** Sólo con carácter excepcional se entiende que una baja médica y alta médica extendidas en el mismo día, no interrumpa el periodo previo exigido.

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

- Bajas en incapacidad temporal por accidente de trabajo:  
Las empresas completarán hasta el 100% de la reguladora correspondiente base, las prestaciones que abone el sistema público de seguridad social desde el primer día de baja médica.

##### 2.- LÍMITE TEMPORAL DE PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO EMPRESARIAL POR IT

*En el supuesto de que la persona trabajadora esté percibiendo el complemento empresarial por IT en el momento de extinción del contrato de trabajo, el abono por la empresa del complemento empresarial por IT concluye con la extinción del contrato de trabajo.*

##### Artículo 44. Absentismo

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

productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, se acuerda:

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

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

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

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

#### **Artículo 45. Jubilación**

##### *Jubilación parcial y anticipada.*

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

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

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

- Fallecimiento de la persona trabajadora: indemnización a favor de sus derechohabientes capital asegurado 9.548 €.
- Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual: indemnización a favor de la persona trabajadora capital asegurado 12.732 €.

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

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

### **Capítulo IX. Formación**

#### **Artículo 47. Formación en el sector**

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

Por ello se hace necesario continuar con la formación de las personas trabajadoras ocupadas y su actualización permanente, incluso con la participación de las mismas en las acciones formativas que se programen.

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

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada

efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.

**Artículo 48.** Criterios para la selección de cursos

menos ocasiones y aquellas que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad tendrá preferencia la persona trabajadora del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

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

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

**Capítulo X.** Régimen disciplinario

**Artículo 49.** Imposición de sanciones

**1.- Tipificación de las faltas.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1.1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

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

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su

inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros o compañeras 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 de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

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

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

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

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros o compañeras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

LUNES, 4 DE ABRIL DE 2022 - BOC NÚM. 65

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

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

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

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

1.3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General

referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

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

## 2.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

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

## 3.- Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación a la persona interesada.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando

se trate de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los delegados o delegadas sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

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

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

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

#### **Artículo 50.** Prescripción de faltas

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

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

### **Capítulo XI.** Derechos sindicales

#### **Artículo 51.** Garantías y secciones sindicales

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

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

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

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

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

#### **Artículo 52.** Cuotas sindicales

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

soliciten por escrito y de acuerdo con su Central Sindical.

## Capítulo XII. Solución de conflictos laborales

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

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

Ello supone

- I. Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga.
- II. Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- III. Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- IV. Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

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

- a) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga. En estos supuestos la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse ante el ORECLA con, al menos, cinco días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.
- b) Discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación establecido para la renovación del convenio, así como en otros supuestos de bloqueo en la negociación de acuerdos o pactos tanto colectivos como individuales.
- c) Discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los artículos 40,41,47,51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el art. 6.d) del convenio.
- d) Conflictos suscitados en la determinación de los servicios mínimos en caso de huelga. Análogamente en el transcurso de huelgas.
- e) Discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo en el ejercicio de los cometidos y funciones que le son atribuidos por la ley y el convenio colectivo.
- f) Cualquier otro conflicto laboral no excluido expresamente en el acuerdo interprofesional aplicable.

### DISPOSICIÓN FINAL:

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



LUNES, 4 DE ABRIL DE 2022 - BOC NÚM. 65

GRUPO I - SUBGRUPO I	AÑO 2021		AÑO 2022		AÑO 2023		AÑO 2024	
	MES/DIA	AÑO	MES/DIA	AÑO	MES/DIA	AÑO	MES/DIA	AÑO
DIRECTOR	2.657,83 €	39.867,45 €	2.704,34 €	40.565,10 €	2.758,43 €	41.376,45 €	2.820,49 €	42.307,35 €
DIRECTOR COMERCIAL	2.425,61 €	36.384,15 €	2.468,06 €	37.020,90 €	2.517,42 €	37.761,30 €	2.574,06 €	38.610,90 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2.425,61 €	36.384,15 €	2.468,06 €	37.020,90 €	2.517,42 €	37.761,30 €	2.574,06 €	38.610,90 €
JEFE DE PERSONAL	2.425,61 €	36.384,15 €	2.468,06 €	37.020,90 €	2.517,42 €	37.761,30 €	2.574,06 €	38.610,90 €
JEFE DE COMPRAS	2.425,61 €	36.384,15 €	2.468,06 €	37.020,90 €	2.517,42 €	37.761,30 €	2.574,06 €	38.610,90 €
<b>GRUPO I - SUBGRUPO II</b>								
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.967,71 €	29.515,65 €	2.002,14 €	30.032,10 €	2.042,18 €	30.632,70 €	2.088,13 €	31.321,95 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.864,09 €	27.961,35 €	1.896,71 €	28.450,65 €	1.934,64 €	29.019,60 €	1.978,17 €	29.672,55 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	1.420,85 €	21.312,75 €	1.445,71 €	21.685,65 €	1.474,62 €	22.119,30 €	1.507,80 €	22.617,00 €
<b>GRUPO II</b>								
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.864,53 €	27.967,95 €	1.897,16 €	28.457,40 €	1.935,10 €	29.026,50 €	1.978,64 €	29.679,60 €
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.753,36 €	26.300,40 €	1.784,04 €	26.760,60 €	1.819,72 €	27.295,80 €	1.860,66 €	27.909,90 €
CAJERO	1.600,34 €	24.005,10 €	1.628,35 €	24.425,25 €	1.660,92 €	24.913,80 €	1.698,29 €	25.474,35 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.518,89 €	22.783,35 €	1.545,47 €	23.182,05 €	1.576,38 €	23.645,70 €	1.611,85 €	24.177,75 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.377,11 €	20.656,65 €	1.401,21 €	21.018,15 €	1.429,23 €	21.438,45 €	1.461,39 €	21.920,85 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.232,56 €	18.488,40 €	1.254,13 €	18.811,95 €	1.279,21 €	19.188,15 €	1.307,99 €	19.619,85 €
TELEFONISTA	1.001,63 €	15.024,45 €	1.019,16 €	15.287,40 €	1.039,54 €	15.593,10 €	1.062,93 €	15.943,95 €
COBRADOR	1.001,63 €	15.024,45 €	1.019,16 €	15.287,40 €	1.039,54 €	15.593,10 €	1.062,93 €	15.943,95 €
<b>GRUPO III</b>								
ENCARGADO GENERAL	1.753,25 €	26.298,75 €	1.783,93 €	26.758,95 €	1.819,61 €	27.294,15 €	1.860,55 €	27.908,25 €
ENCARGADO DE ZONA	1.600,34 €	24.005,10 €	1.628,35 €	24.425,25 €	1.660,92 €	24.913,80 €	1.698,29 €	25.474,35 €
ENCARGADO DE SECTOR	1.478,08 €	22.171,20 €	1.503,95 €	22.559,25 €	1.534,03 €	23.010,45 €	1.568,55 €	23.528,25 €
ENCARGADO DE GRUPO	38,42 €	17.481,10 €	39,09 €	17.785,95 €	39,87 €	18.140,85 €	40,77 €	18.591,12 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	35,69 €	16.238,95 €	36,31 €	16.521,05 €	37,04 €	16.853,20 €	37,87 €	17.268,72 €
<b>GRUPO IV</b>								
ORDENANZA	1.001,62 €	15.024,30 €	1.019,15 €	15.287,25 €	1.039,53 €	15.592,95 €	1.062,92 €	15.943,80 €
ALMACENERO	1.033,53 €	15.502,95 €	1.051,62 €	15.774,30 €	1.072,65 €	16.089,75 €	1.096,78 €	16.451,70 €
LISTERO	1.001,62 €	15.024,30 €	1.019,15 €	15.287,25 €	1.039,53 €	15.592,95 €	1.062,92 €	15.943,80 €
VIGILANTE	930,86 €	13.962,90 €	947,15 €	14.207,25 €	966,09 €	14.491,35 €	987,83 €	14.817,45 €
<b>GRUPO V</b>								
ESPECIALISTA	43,30 €	19.701,50 €	44,06 €	20.047,30 €	44,94 €	20.447,70 €	45,95 €	20.953,20 €
PEON ESPECIALISTA	36,40 €	16.562,00 €	37,04 €	16.853,20 €	37,78 €	17.189,90 €	38,63 €	17.615,28 €
LIMPIADOR/A	32,04 €	14.578,20 €	32,60 €	14.833,00 €	33,25 €	15.128,75 €	34,00 €	15.504,00 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	46,91 €	21.344,05 €	47,73 €	21.717,15 €	48,68 €	22.149,40 €	49,78 €	22.699,68 €
<b>GRUPO VI</b>								
OFICIAL	43,30 €	19.701,50 €	44,06 €	20.047,30 €	44,94 €	20.447,70 €	45,95 €	20.953,20 €
AYUDANTE	36,40 €	16.562,00 €	37,04 €	16.853,20 €	37,78 €	17.189,90 €	38,63 €	17.615,28 €
PEON	32,04 €	14.578,20 €	32,60 €	14.833,00 €	33,25 €	15.128,75 €	34,00 €	15.504,00 €
PLUS TRANSPORTE	2,23 €		2,27 €		2,32 €		2,37 €	
PLUS SANITARIO	302,86 €		308,16 €		314,32 €		321,39 €	
KILOMETRAJE	0,38 €		0,39 €		0,40 €		0,41 €	
PLUS FESTIVO Y DOMINGO	15,77 €		16,05 €		16,37 €		16,74 €	
PLUS FESTIVO Y DOMINGO	2,08 €		2,12 €		2,16 €		2,21 €	

EL PLUS DE DOMINGO Y FESTIVO SERA DE 15,77 € PARA EL AÑO 2021, DE 16,05 € PARA EL AÑO 2022 Y DE 16,37 PARA EL AÑO 2023 y de 16,74 € para el año 2024 PARA LOS TRABAJADORES DE JORNADA COMPLETA. LOS IMPORTES POR HORAS SE APLICARÁN A LOS TIEMPOS PARCIALES NO PUDIENDO SUPERAR EL IMPORTE DE LA JORNADA COMPLETA

2022/2269

CVE-2022-2269