



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.954/12

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la actividad de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA (Código del Convenio 05000075011981) que fue pactado con fecha 27 de noviembre de 2012, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC 00, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

TITULO I

NATURALEZA JURÍDICA

ARTÍCULO 1.- PARTES CONTRATANTES.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.).



TITULO II ÁMBITOS

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El Presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, y los trabajadores a su servicio.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO TERRITORIAL.

El convenio tiene carácter provincial y será de aplicación obligatoria en las empresas y los centros de trabajo que estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad y provincia de Ávila.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan afectados por las disposiciones o pactos de este convenio las empresas y trabajadores mencionados en el Art. 2.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL.

Con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2.012, finalizando el 31 de diciembre del 2.014.

La denuncia del presente Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. En el plazo máximo de un mes desde la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

ARTÍCULO 6.- RESPETO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas o de otra índole establecidas en este Convenio estimadas en su conjunto y en su cómputo anual, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas.

TITULO III CONTRATACIÓN

ARTICULO 7.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.



ARTÍCULO 8.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir únicamente una compensación económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2.012, y 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2.013 y 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2.014.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 9.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se considerarán como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los derivados de contratos de mantenimiento concertados con un mismo cliente, incluidos aquellos que sean de renovación de los anteriores.

A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir únicamente una compensación económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2.012, y 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2.013 y 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2.014.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 10.- CONTRATOS FORMATIVOS.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 11.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.



Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

ARTÍCULO 12.- JUBILACIÓN PARCIAL.

1. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a. Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d. Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.



4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

5. No obstante lo anterior se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, en el periodo de duración del presente Convenio.

ARTÍCULO 13.- ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL.

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

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

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

Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores y trabajadoras de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/a, procederá igualmente la subrogación, aún siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.

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

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

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 9 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por des-



pido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

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

5. Serán requisitos formales para la subrogación

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

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

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

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

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

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

V. Copia de los pactos de empresas suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan sido suscritos en fraude de Ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente Convenio será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos públicos antes de la convocatoria del mismo.

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

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

d) El incumplimiento de los requisitos formales precedentes expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subro-



gación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

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

ARTÍCULO 14.- HOJA DE LIQUIDACIÓN.

La empresa, en los contratos de duración superior al año, avisará con quince días de antelación al de la baja del trabajador. Cinco días antes de la baja se entregará al trabajador una hoja de liquidación o finiquito para que la misma pueda ser consultada antes de su firma que, en todo caso, habrá de ajustarse a lo prevenido en la legislación laboral.

ARTÍCULO 15.- A la firma del Convenio, las empresas afectadas entregarán un ejemplar del mismo a los trabajadores.

TITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito con fecha 19 de mayo de 2.005 y publicado en el B.O.E. nº 220 de 14 de septiembre de 2.005, y demás normas que en el futuro lo sustituyan, modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 17.- ASCENSOS Y CESES.

En materia de ascensos, se reconoce a los trabajadores la posibilidad de ascender de categoría al cabo de dos años de trabajo en la misma empresa, a fin de cubrir las vacantes que se produzcan o los puestos de trabajo de nueva creación. Las pruebas de examen para ascenso de categoría se notificarán a los delegados de personal o miembros del comité de empresa. El trabajador podrá desistir en cualquier momento de la relación laboral, sin otro requisito que el previo aviso al empresario con ocho días de antelación a la fecha a que tal desistimiento haya de surtir efecto.

TITULO V

ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 18.- RETRIBUCIÓN SALARIAL.

La retribución del personal afectado por el presente convenio, será para el año 2.012, la que figura en el Anexo 1, será el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2.011 en un 2 por ciento y se hará efectiva entre los días 1 y 7 de cada mes.

Para el año 2.013, la retribución del personal afectado por el presente convenio, será el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2.012 en un 0,5%.

Para el año 2.014, la retribución del personal afectado por el presente convenio, será el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2.013 en un 0,6%.



Las retribuciones establecidas se entienden referidas a trabajadores cuya jornada laboral en cómputo anual sea de 1.773 horas de trabajo, correspondiendo la parte proporcional de dicha retribución a los trabajadores cuya jornada laboral efectiva en cómputo anual sea inferior a las jornadas laborales efectivas señaladas.

ARTÍCULO 19.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES ANTIGÜEDAD.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán como complemento de antigüedad las cantidades que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1.995 cuyo importe se hará constar en el recibo de salarios en una nueva casilla denominada "antigüedad consolidada", sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio, salvo para los únicos casos previstos a continuación.

2.- Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral empiece con posterioridad al 1 de enero de 1.996, los aumentos por años de servicio consistirán en trienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 349,59 € anuales para el año 2.012; de 351,34 € anuales para 2013 y de 353,45 € anuales para 2014, para cada trienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales, que tendrá el mismo aumento porcentual cada año que tenga el salario base de este Convenio Básico, reflejándose su importe actualizado en cada Convenio.

3.- La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio.

4.- Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1.996 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que por ese mismo concepto les correspondería de aplicársele el párrafo segundo, de tal modo que la antigüedad consolidada de estos trabajadores se verá mejorada en su caso, hasta la cuantía que correspondería percibir, siéndoles de aplicación a partir de ese momento el mencionado párrafo segundo de este artículo.

5.- Las cantidades consignadas en los apartado 2 del presente artículo se entienden referidas a trabajadores cuya jornada laboral efectiva en cómputo anual ascienda a 1.773 horas, correspondiendo la parte proporcional de dichas cantidades a los trabajadores cuya jornada laboral efectiva en cómputo anual sea inferior a las mencionadas horas.

ARTÍCULO 20.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

A) INCREMENTO POR TOXICIDAD PELIGROSIDAD Y EXCEPCIONAL PENOSIDAD.

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

Corresponde a la dirección de la empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el informe del delegado de personal, o de los miembros del comité de empresa.

En caso de disconformidad, resolverán los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

B) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a



que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 25 por 100 del salario base en proporción a las jornadas reales trabajadas.

El complemento de trabajo nocturno se abonará de la siguiente manera:

a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá en proporción a las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.

c) La interpretación del párrafo primero debe realizarse entendiendo que en el caso de que un trabajador, realice jornada nocturna durante cinco días a la semana, el plus de nocturnidad que le corresponde es del 25% del salario de la semana completa (siete días).

C) TRABAJO EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS

Todo el personal que tuviera que trabajar en domingos o festivos percibirá, por cada uno de estos días trabajados, un plus de festivo equivalente a 12,55 euros para 2012; a 12,61 € para 2013 y a 12,68 € para 2014, por domingo o festivo efectivamente trabajado en jornada completa.

ARTICULO 21.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria resultante del número de horas de trabajo efectivo. Durante los años 2.011 y 2.012 serán abonadas en cuantía no inferior al de la hora ordinaria. Utilizando como fórmula para el cálculo del importe de hora extraordinaria, la que seguidamente se refleja:

$$\text{Hora Extraordinaria} = \frac{\text{Retribución Anual}}{\text{Jornada en cómputo anual}}$$

No obstante lo anterior las horas extraordinarias serán abonadas, en la cuantía mínima de siete euros y cincuenta y siete céntimo (7,57 €) para 2012; de 7,61 € para 2013 y de 7,65 € para 2014 por cada hora extraordinaria realizada.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Julio y de Navidad, que se devengarán, respectivamente, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.

El pago de la gratificación extraordinaria de julio se abonará en la primera quincena de dicho mes y la de Navidad se abonará entre el 1 y el 20 del mes de diciembre.

El importe de estas dos gratificaciones serán el equivalente a 30 días de salario reflejado en el Anexo 1, más antigüedad consolidada, si hubiere lugar.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el devengo de cada una de ellas.

Asimismo, percibirán una paga de beneficios, que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y cuyo importe será equivalente a 30 días de salario más antigüedad consolidada si la hubiere, que el trabajador hubiese percibido el 31 de diciembre del año anterior y que se abonará entre los días 1 y 20 de marzo.



ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES. DIETAS.

Para el año 2.012 la dieta completa será de 50,28 € y la media dieta de 27,02 €; para 2013 la dieta completa será de 50,53 € y la media dieta de 27,16 € y para 2014 la dieta completa será de 50,83 € y la media dieta de 27,32 €.

ARTÍCULO 24.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones Sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

TITULO VI

ORDENACIÓN DE LA JORNADA

ARTÍCULO 25.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral se fija en cuarenta horas semanales, correspondientes en su cómputo anual a 1.773 horas durante la vigencia del presente convenio.

Se elaborará el calendario laboral que será expuesto en lugar visible para los trabajadores, en las empresas afectadas por este Convenio.

Los trabajadores que presten servicio en régimen de jornada completa y continuada disfrutará de un descanso por bocadillo de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que tuvieran adquirido derecho a tiempo superior de descanso por bocadillo conservarán dicho derecho.

Se considerará también como tiempo efectivo de trabajo aquel que precise el trabajador para desplazarse de un centro de trabajo a otro dentro de la jornada.

ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

La duración de las vacaciones se fija en treinta días naturales, que se disfrutarán entre los meses de abril a octubre salvo que, por necesidades de la empresa, sea preciso fraccionarlas en dos periodos de quince días cada uno.



El período de disfrute de las vacaciones podrá variarse siempre y cuando haya acuerdo entre empresa y trabajador.

La retribución correspondiente al periodo vacacional se fijará conforme a los salarios reales del trabajador.

El personal que ingrese en el curso del año de que se trate, disfrutará de las vacaciones en proporción el tiempo trabajado durante el mismo.

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al periodo de descanso por maternidad, siempre que así lo permitan las necesidades de la empresa, y sin que en ningún caso pueda utilizar dicho beneficio simultáneamente más del 50 por 100 de las trabajadoras que se hallen en aquella situación.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con un día festivo, ni con un día de descanso.

TITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 27.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, percibirán, con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el salario que en este Convenio se pacta; y ello, desde el primer día de la baja, ya sea o no sustituido.

ARTÍCULO 28.- ANTICIPOS.

La empresa concederá anticipos sobre el salario mensual devengado a los trabajadores que lo soliciten, y por una cantidad máxima de una mensualidad.

ARTÍCULO 29.- SEGURO COLECTIVO.

Las empresas contratarán una póliza de Seguro Voluntario Colectivo por los siguientes conceptos:

- Muerte en accidente laboral, o si éste determinase la invalidez permanente del trabajador: 12.500 euros.

A los efectos de éste artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguros, incluso en la determinación del concepto invalidez.

La póliza cubrirá únicamente a cada trabajador durante su jornada laboral. La empresa entregará copia de este seguro a los trabajadores de la misma.

TITULO VIII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 30: LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, conforme al salario real, previo aviso cuando fuera compatible con la causa que motive la ausencia y justificación previa o posterior de las causas que los motiven, de la siguiente duración:



- Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos o cónyuges, ampliable a uno más si hubiera de efectuarse desplazamiento fuera de la provincia.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo o nacimiento de nieto de hija soltera, ampliable a cuatro días si el parto se produjera en diferente provincia.

- Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad que requieran hospitalización de padres, hijos o cónyuges, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; caso de que fuera necesaria intervención quirúrgica, se concederá un día más, ampliable en dos días más si con tal motivo el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la provincia.

c.1) Por el tiempo indispensable para ir al médico con un hijo menor.

c.2) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o hijos menores de edad a consulta médica que tenga lugar fuera de la localidad de residencia. Si el padre y la madre prestaran servicios en la misma empresa, la licencia solo alcanzará a uno de ellos.

c.3) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o hijos menores de edad a consulta médica en caso de urgencia o enfermedad grave. Si el padre y la madre prestaran servicios en la misma empresa, la licencia solo alcanzará a uno de ellos.

d) Dos días naturales por traslado de domicilio.

e) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de hijos, padre, madre o hermanos, por consanguinidad o por afinidad, ampliable en otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.

f) Para concurrir a exámenes por el tiempo necesario, siempre que dichos exámenes se realicen dentro de la localidad donde está ubicado el centro de trabajo.

g) Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, quien a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración de aquel.

h) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas de los facultativos de la Seguridad Social, debidamente acreditado.

i) Por el tiempo indispensable para donación de sangre y renovación del D.N.I., siempre que no pueda hacerse fuera de la jornada.

j) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

k) Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar a consulta médica, a padres, hijos, hermanos, cónyuges que convivan con el trabajador y que se encuentren en situación de dependencia según la definición dada por la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

ARTÍCULO 31.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores podrán disponer de un día de permiso, a fin de festejar la festividad del Patrón, San Martín de Porres.



Asimismo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día más de permiso retribuido, que será a elección del propio trabajador, sin que en ningún caso tal elección altere el normal funcionamiento de la empresa.

El disfrute de los mencionados permisos, será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.



5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

TITULO IX RENDIMIENTOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 33.- RENDIMIENTOS MÍNIMOS.

Se establecen los siguientes rendimientos, que, con carácter de mínimos, deberán ser alcanzados por los trabajadores en jornada laboral de 6,66 horas:

- Limpieza de cristales:
 - Escaparates (limpieza exterior): 250 m2
(interior/exterior): 190 m2
 - Ventanas dobles: 170 m2
 - Muros de cristal lisos; hasta 4 m de altura: 600 m2
- Superficies amuebladas
 - * Grandes superficies: 650 m2
 - * Oficinas: 632 m2
 - * Comunidades: 660 m2
 - * Locales: 660 m2
- Superficies despejadas
 - * Grandes superficies: 980 m2
 - * Oficinas: 850 m2
 - * Comunidades: 860 m2
 - * Locales: 1.000 m2

TITULO X SEGURIDAD, SALUD, Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 34.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En dicha materia se estará a lo estipulado en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

ARTÍCULO 35.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica bianual con cargo a la empresa, que decidirá el modo y la forma en que aquella haya de llevarse a efecto, pero siempre en horario de trabajo.

ARTÍCULO 36.- EMBARAZAS.

A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico en tanto pase a disfrutar de su periodo obligatorio de descanso.

La trabajadora podrá suspender temporalmente su contrato de trabajo, con derecho a reincorporación en el mismo, en el supuesto de parto. Esta suspensión tendrá una duración de die-



ciséis semanas ininterrumpidas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

ARTÍCULO 37.- ROPA DE TRABAJO.

Cada año, las empresas entregarán dos uniformes de trabajo y dos pares de calzado, adecuados uno y otro a cada puesto de trabajo, así como los guantes que sean precisos o pertinentes.

TITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 38.- FALTAS Y SANCIONES.

La dirección de la empresa podrá sancionar a los trabajadores en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

ARTÍCULO 39.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 40 FALTAS IEM

Se considerarán como faltas leves:

- 1.- La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
- 2.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, o el servicio durante la jornada.
- 3.- No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia del trabajo.
- 4.- Los altercados con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 41.- FALTAS GRAVES.

- 1.- La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo en más de tres ocasiones, por un tiempo total que exceda de diez minutos, durante el período de un mes.
- 2.- La inasistencia injustificada al trabajo dos días durante el período de un mes.
- 3.- La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio.
- 4.- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente de trabajo o perturbe el trabajo del resto de los trabajadores. La falta podrá ser considerada como muy grave según la transcendencia del caso.
- 5.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.



6.- La falta de diligencia o atención debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, que pueda conllevar riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

7.- La negligencia, desidia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros, o peligro de avería para las instalaciones, maquinaria, y en general bienes de la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave

8.- Suplantarla presencia de otro trabajador. 9.- La simulación de enfermedad o accidente.

10.- La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado amonestación escrita 2 dentro de un trimestre.

11.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes de la empresa.

ARTÍCULO 42.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves:

1.- La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante más de dos días consecutivos o cuatro alternos, en un período de un mes.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones, edificios, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.

4.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.

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

6.- El abuso de autoridad ejercido por aquellos que desempeñen función de mando.

7.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

8.-La desobediencia a los superiores que suponga quebranto manifiesto para el trabajo, o que de ella se derive perjuicio notorio para la empresa.

9.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

10.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia. 11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

13.- Originar de modo frecuente riñas, altercados o pendencias con los compañeros, en el centro de trabajo.

14.- El acoso sexual.

15.- La no utilización, de manera reiterada, de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, siempre y cuando hubiere mediado advertencia al trabajador.

16.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

17.- Facilitar el acceso a las dependencias de trabajo de personas no autorizadas.



18.- La reincidencia en falta grave, aún de distinta naturaleza, dentro del periodo de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

ARTÍCULO 43.- SANCIONES.

La sanción de las faltas, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves:

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

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a tres años.
- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 44.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las 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.

TITULO XII

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 45.- DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.

A este respecto, se estará, en todo lo no previsto en el presente Convenio, a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y demás disposiciones complementarias.

TITULO XIII

OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 46.- IGUALDAD DE TRATO.

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



ARTÍCULO 47.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

En materia de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

ARTÍCULO 48.- VIOLENCIA DE GÉNERO

En materia de Violencia de Género, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

TITULO XIII

ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

ARTÍCULO 49: COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción laboral.

Dicha Comisión estar compuesta por:

- Dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar, asimismo, asesores permanentes u ocasionales.

La Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de este Convenio.

A instancia de cualquier parte, y en el lugar que para cada caso se acuerde, se reunirá la Comisión Paritaria y emitirá el preceptivo dictamen al respecto, dentro de los siete días siguientes al de la recepción de la comunicación por la otra parte.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación el B.O.P.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En todo lo no establecido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y, demás disposiciones complementarias.



ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.012

AÑO 2.012	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.378,74 €	20.654,07
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1.120,68 €	16.788,23
Oficial 1ª Administrativo 998,00C 14.950,43		
Oficial 2º Administrativo	872,16 €	13.065,53
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	875,34 €	13.112,29
GRUPO PROFESIONAL V		
Peón Especializado	861,00 €	12.898,12
Limpiador	856,36 €	12.828,61
GRUPO PROFESIONAL VI		
Oficial	864,29 €	12.947,40
Aprendiz Menor de 18 años	666,64 €	9.986,53

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.013

AÑO 2.013	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.385,63 €	20.777,56
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1.126,28 €	16.888,60
Oficial 1ª Administrativo	1.002,99 €	15.039,86
Oficial 2º Administrativo	876,52 €	13.143,44
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	879,72 €	13.143,44
GRUPO PROFESIONAL V		
Peón Especializado	865,31 €	12.975,34
Limpiador	860,64 €	12.905,32
GRUPO PROFESIONAL VI		
Oficial	868,61 €	13.024,83
Aprendiz Menor de 18 años	669,97 €	10.046,22



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.014

AÑO 2.014	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL 1		
Director	1.393,94 €	20.900,79
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1.133,04 €	16.988,84
Oficial 1ª Administrativo	1.009,00 €	15.129,08
Oficial 2º Administrativo	881,78 €	13.221,44
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	885,00 €	13.269,72
GRUPO PROFESIONAL V		
Peón Especializado	870,50 €	13.052,31
Limpiador	865,80 €	12.981,84
GRUPO PROFESIONAL VI		
Oficial	873,82 €	13.102,09
Aprendiz Menor de 18 años	673,99 €	10.105,83