

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2024/1206** *Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para el sector de limpieza de edificios públicos y locales 2023-2025.*

#### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

Expediente: 23/01/0037/2024

Código Convenio: 23000205011981

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios públicos y locales de la provincia de Jaén 2023 - 2025, con entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 08/02/2024, aprobado por la Comisión negociadora el día 25/01/2024, una vez subsanado el día 15/03/2024, previo requerimiento de esta Autoridad Laboral de fecha 13/02/2024, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial acuerda:

*Primero.* Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 21 de marzo de 2024

La Delegada Territorial

Ana Belén Mata Soria

**Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios Públicos y Locales  
para Jaén y provincia 2023-2025**

*Capítulo I. Normas Generales*

Artículo 1º. **Ámbito Territorial y Funcional.**

El presente convenio, regulará las relaciones laborales entre los Trabajadores/as y las Empresas, que ejerzan la actividad de Limpieza de Edificios y Locales en la Provincia de Jaén, y que mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales, radiquen fuera de la provincia, manteniéndose las condiciones contractuales más beneficiosas.

Artículo 2º. **Ámbito Personal.**

Se regirán por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores/as al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, así como los trabajadores/as que realicen estas actividades y, en consecuencia, será de aplicación a los trabajadores/as que sin tener la condición de funcionarios realicen el trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de Organismos Autónomos y/o del Estado, Comunidad Autónoma, Provincial y Municipios.

Artículo 3º. **Ámbito Temporal.**

La duración de este convenio será de tres (3) años, desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El incremento salarial pactado para los años de duración de la vigencia del convenio, conforme al acuerdo alcanzado ante la Comisión de Conciliación - Mediación en el SERCLA celebrado el pasado el 5 de diciembre de 2023 será:

- Para el año 2023: 0%, con un pago único y no consolidable de 360 euros brutos, en proporción a su jornada y al tiempo trabajado, que se abonará en la nómina de diciembre de 2023.
- Para el año 2024: 3 %.
- Para el año 2025: 3 %.

Tales incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales de la tabla salarial del Convenio Colectivo, incluido la tabla de indemnización por jubilación anticipada.

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá proceder a su denuncia, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su finalización. Denuncia que se deberá articular por escrito dirigido a las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 4º. **Vinculación a la Totalidad.**

Las condiciones Sociales y Económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen un

todo indivisible, y a efectos de su aplicación prácticas serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 5º. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado por las partes basándose en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo u orientación sexual, acoso sexual y por razón de sexo, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal de los/as trabajadores/as, afiliación política o sindical, parentesco con otros/as trabajadores/as de la empresa, o uso de lenguas oficiales en los términos establecidos en la Constitución y las leyes vigentes y especialmente, las derivadas de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### *Capítulo II. Condiciones Económicas*

Artículo 6º. Salarios.

Los salarios que regirán durante la vigencia de este convenio serán para los años 2023, 2024, y 2025 los que se establecen en la tabla salarial anexa I.

El pago de las retribuciones se efectuará puntualmente entre los días 1 y 2 del mes siguiente del devengo. El interés por mora en el pago del salario será el que marque la legislación vigente.

Los trabajadores/as podrán solicitar quincenalmente de sus empresas un anticipo cuya cuantía no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Artículo 6º Bis. Plus Hospitalario.

Se establecerá un Plus Hospitalario que resulta de aplicación a los contratos administrativos adjudicados con anterioridad, en el presente momento y con posterioridad a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo que incluyan en su objeto los siguientes edificios:

- Complejo Hospitalario de Jaén:
  - Hospital Universitario Médico Quirúrgico (incluido Pabellón de Consultas Externas, antigua Escuela Enfermeras, Edificio de suministros-almacenes y rehabilitación).
  - Hospital U. Neuro - Traumatológico (incluida Comunidad Terapéutica).
  - Hospital U. Materno Infantil.
  - Hospital U. "Dr. Sagaz".
  - Hospital de Alta Supervisión (HAS).
  - Unidad de Rehabilitación de Área (U.R.A.).
  
- Hospital San Agustín de Linares.
- Hospital San Juan de la Cruz de Úbeda.
- Centro de Área de Transfusión Sanguínea.
- Hospital Alto Guadalquivir: Hospital de Cazorla, Hospital Puerta de Segura. Hospital Alcalá la Real, Hospital Alcaudete y Hospital Andújar.

Las cuantías de dicho Plus, se mantendrá durante el 2023 en 22 € brutos en su jornada completa y por mes de trabajo, para el año 2024 se incrementa la cuantía a 24 € brutos en su jornada completa y por mes de trabajo, y se mantendrá para el año 2025 en la cuantía de 24 € brutos, en su jornada completa y por mes de trabajo, sobre las quince pagas anuales que establece el Convenio Colectivo.

Artículo 7º. Plus de Asistencia.

Se establecerá un Plus de asistencia por meses de trabajo en su jornada completa, en las cuantías que se establecen en el Anexo I de este Convenio, y cuyo devengo será proporcional a la jornada efectiva de trabajo.

El Plus de asistencia se percibirá por día efectivo de trabajo, entendiéndose por tal los días de baja por IT derivados de accidente (laboral ó no laboral), y por aquellas bajas que requieran intervención quirúrgica con ó sin hospitalización, además en los permisos retribuidos y crédito sindical.

Artículo 8º. Plus de Transporte.

Se establecerá un Plus de transporte igual para todas las categorías profesionales, en las cuantías que se establecen en el Anexo I de este Convenio, por día efectivo de trabajo, abonable además durante los permisos retribuidos y crédito sindical. Estas cuantías se incrementarán un 25% para aquellos trabajadores/ras que desarrollen la prestación de su servicio a jornada partida.

La cuantía de este estará directamente vinculada al número de horas efectivas trabajadas, garantizando, como mínimo la percepción del 50% para jornadas iguales ó inferiores a este porcentaje, y proporcional al partir del mismo, hasta alcanzar el 100% del plus para jornadas a tiempo completo.

Artículo 9º. Plus de Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad con un incremento del 25% sobre el salario base que rija en cada momento, que será percibido por los trabajadores que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El salario para los trabajadores/as nocturnos para los años 2023, 2024, y 2025 es el recogido en la tabla Anexa I.

Dicho Plus de Nocturnidad no será devengado para aquellas categorías profesionales siempre que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Al cumplir el trabajador/a la edad de 55 años y a petición de este, y por escrito, podrá solicitar el cambio de turno nocturno a cualquier otro turno. La empresa realizará este cambio de turno, en el momento que se produzca una vacante en el centro de trabajo.

Artículo 10º. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias, en cuantía, cada una de 30 días de salario base más antigüedad, más el plus hospitalario, y que serán abonadas en la primera quincena de julio la primera, y el 22 de diciembre la

segunda. Para los trabajadores/as que disfruten las vacaciones en el mes de julio, la paga extra correspondiente se les abonará en el mes de junio.

Los periodos de devengo de dichas pagas extraordinarias serán los siguientes:

- Paga extra de julio: desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga extra de diciembre: desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Las empresas se comprometen a abonar el 100% de las pagas extraordinarias con independencia de los periodos permanecidos en IT.

Artículo 11º. Participación en Beneficios.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá una paga extraordinaria equivalente a 30 días de salario base más antigüedad, más el plus hospitalario.

Dicha paga será distribuida en catorce mensualidades esto es, en el año más las dos pagas extraordinarias, cumplimentándose igualmente del 100% independientemente de los periodos permanecidos en IT.

No obstante, dicha paga se abonará íntegramente el 15 de marzo si los representantes de los trabajadores/as así se lo manifiesten a la empresa. El período de devengo de dicha paga será desde primero de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en curso.

Artículo 12º. Complemento de Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, un complemento de antigüedad consistente en un 4% de su salario base por cada trienio de antigüedad. Se establece un tope con el devengo de la antigüedad en ocho trienios.

Artículo 13º. Dietas por Desplazamiento.

Si el trabajador/a tuviese que desplazarse fuera de su residencia habitual percibirá una dieta diaria consistente en el 55% del sueldo base diario más antigüedad, si hubiese de realizar fuera de su domicilio la comida principal del día; el 100% si hubiese de realizar fuera de su domicilio las dos principales comidas (almuerzo y cena), y el 200% si hubiese de realizar las dos comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 14º. Plus de Distancia.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios de transporte adecuados para desplazarse al lugar de trabajo, percibirán un plus de Distancia en forma de la siguiente:

Si el trabajador/a, a propuesta de la empresa, desea utilizar su vehículo propio, la empresa le abonará 0,33 € por Km. durante los años 2023, 2024, y 2025.

Si el trabajador/a no dispone de vehículo propio, la empresa abonará el coste real del desplazamiento. En ambos casos, el tiempo invertido en el desplazamiento será computable como jornada real.

Artículo 15º. Plus de Trabajo en Domingo y Festivos.

Los trabajadores/as que desarrollen su actividad en centros donde el servicio de limpieza se realiza en domingos y festivos de forma habitual, tendrán derecho a un plus mensual, que se devengará en 12 mensualidades, en las cuantías establecidas en el Anexo I de este convenio.

Dicho plus lo percibirán todos los trabajadores del centro de trabajo.

Festivos de especial significación.

Además de lo establecido anteriormente en el plus de Domingo y Festivos, por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días Jueves Santo, Viernes Santo, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero tendrán derecho a percibir las cantidades establecidas en el Anexo I de este convenio.

Todo por cada uno de los días anteriormente señalados, en concepto de festivos especial significación.

Artículo 16º. Plus No Absentismo.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, percibirán las cantidades establecidas en el Anexo I de este convenio, por día efectivo de trabajo, en cuantía proporcional a la duración de su jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, dicho plus de no absentismo no será percibido por aquellos/as trabajadores/as que se hayan ausentado más de un día en el mes anterior a su devengo, excepción hecha de aquellas ausencia motivadas por IT derivados de accidente (laboral ó no laboral) y por aquellas bajas que requieran intervención quirúrgica con ó sin hospitalización, además de durante los permisos retribuidos y crédito sindical.

Para el cálculo del presente plus, se tomará como referencia el mes anterior a su devengo.

Empresa y trabajador/a podrán realizar individualmente acuerdos en virtud de los cuales el plus previsto en el presente artículo sea sustituido por un permiso retribuido de dos días por cada seis meses de trabajo, siempre que en el semestre anterior no haya estado en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o haya faltado al trabajo por prescripción facultativa, hasta 4 días. A estos efectos se computarán dos semestres anuales, el primero desde el 1 de enero al 30 de junio y el segundo desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Para el personal contratado se computarán los 6 primeros meses desde el inicio de su contrato.

### *Capítulo III. Jornada Laboral*

Artículo 17º. Jornada Laboral.

La jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente Convenio, será en cómputo anual, la que resulte de elevar al año la jornada máxima de 35 horas semanales. Estableciéndose que, en Comisión Paritaria, se fijará el sistema compensatorio en días de

descansos, comprometiéndose ambas representaciones a reunirse lo más pronto posible a los efectos indicados.

La distribución de dicha jornada se hará en cómputo de dos semanas, trabajando 6 días la primera semana y 5 días la segunda, o bien de lunes a viernes, o de lunes a sábado. Para aquellos trabajadores que presten sus servicios en varios centros durante su jornada diaria y no lleguen a un acuerdo con las respectivas empresas en cuanto a la distribución de esta, se someterán al dictamen de la Comisión Paritaria de este convenio.

La reducción de jornada solo afecta a los trabajadores/as con jornada completa. En el caso de los contratos parciales seguirán manteniendo su jornada habitual y no se efectuará dicha proporcionalidad de reducción, sino que se respetará la jornada de trabajo que viene reflejada en su contrato o tenga reconocida en ese momento.

Cuando la jornada se realice en varios centros de trabajo, la disponibilidad del trabajador/a será de un máximo de 11 horas desde el inicio de la jornada laboral.

Para aquellos trabajadores/as que, para completar su jornada tengan que prestar sus servicios en varios lugares de trabajo, las empresas se comprometen a establecer una ruta de trabajo lo más racional posible, a fin de que los trabajadores/as realicen su tarea como máximo en dos turnos, computándose como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos en concepto de desplazamiento y siempre que realicen más de un centro por cada turno de trabajo.

Artículo 18º. Periodo de Descanso.

Con el fin de proporcionar un periodo de descanso a los trabajadores/as, se concederá un tiempo destinado al mismo en función de los siguientes criterios:

- Para jornadas completas, 25 minutos.
- Para 4 horas de contratación en un solo centro, se concederán 15 minutos.
- A partir de estas 4 horas, el tiempo de descanso será proporcional a la jornada realizada en dicho centro, hasta alcanzar un máximo de 25 minutos.

La incorporación del periodo de descanso para jornadas inferiores a la completa, y no de forma completa y continuada como se establecía en anteriores convenios, se pacta explícitamente que no repercutirá en el rendimiento pactado y habitual que se viniera desarrollando en cada centro.

El disfrute de los citados periodos de descanso se realizará, de común acuerdo entre las partes y nunca antes ni después de alcanzar la mitad de la jornada que se haya de realizar.

Dicho periodo se computará como jornada laboral a todos los efectos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas anteriormente en cuanto a su disfrute.

Artículo 19º. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones:

- Para el año 2023: 30 días naturales.
- Para el año 2024: 31 días naturales.
- Para el año 2025: 31 días naturales.

Se establece para el disfrute de vacaciones el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, creándose turnos rotativos. Unos de los turnos será el de los trabajadores/as que tengan sus hijos en edad escolar, así como en Enseñanza Secundaria Obligatoria, y otro con el resto del personal.

A petición del trabajador/a, y de mutuo acuerdo, las vacaciones se podrán fraccionar en dos periodos.

El calendario de vacaciones se elaborará teniendo en cuenta que el primer día de las mismas no coincida en domingo, festivo o descanso semanal.

En caso de que durante el periodo de disfrute de vacaciones, el trabajador/a sufra accidente o le sobrevenga una enfermedad de carácter grave, que necesite de hospitalización o intervención quirúrgica, se interrumpirá dicho periodo de vacaciones por los días que perdure la hospitalización.

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

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

Artículo 20º. Horas Extraordinarias.

Mientras persista la actual situación de cifras de desempleo, las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a reducir al máximo la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias cuya realización vengán motivadas por imprevistos u otros daños urgentes, se abonarán con un incremento del 40% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 21º. Trabajos de Menores.

Cualquier trabajador/a entre los 16 y 18 años que realice el trabajo de uno de 18 o más años percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que se encuentre.

Artículo 22º. Contratos.

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, conforme al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as con contratos de duración indefinida.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por el Comité de Empresa o por el Delegado de Personal en el momento de su firma a petición del trabajador/a.

El trabajador/a recibirá un ejemplar de su contrato de trabajo en el plazo de 15 días, como máximo, desde el momento de su firma si ha sido devuelto por el INEM.

Contratación para trabajadores/as afectados por alguna discapacidad. Todas las empresas del sector de Edificios y Locales de la Provincia de Jaén, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, están obligadas a que de entre ellos al menos un 2% sean discapacitados.

Así aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores/as se comprometerán a fomentar los contratos de personas trabajadoras afectadas por alguna discapacidad.

#### *Capítulo IV. Permisos, Licencias y Excedencias*

Artículo 23º. Licencias.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, además de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores/as, y por el Real Decreto-ley 5/2023, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma y condiciones siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador/a o parejas de hecho debidamente inscritas: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos o hermanos: un 1 día natural.
- c) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales, y 5 en el caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual. El derecho al disfrute por nacimiento de hijo podrá acreditarse, en el caso de no existir vínculo matrimonial de los padres, con la presentación de la inscripción del hijo nacido.
- d) Muerte del cónyuge, hijo, madre, padre, abuelos, nietos, hermanos de ambos cónyuges, por consanguinidad y afinidad; igualmente en el caso de tíos y sobrinos, pero sólo consanguíneos, así como en parejas de hechos: 3 días naturales, y 5 días en caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual, siempre que exista una distancia entre ambas

poblaciones superior a 80 Km. y 9 días naturales si se produce en el extranjero.

e) Por enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica con o sin hospitalización u hospitalización que precise reposo domiciliario de los familiares citados en el apartado anterior, a partir o durante el ingreso en el Centro Hospitalario: 5 días, ampliables hasta 7 si el hecho causante se produce en el extranjero. La disposición de los días citados quedará a elección del trabajador/a su disfrute, bien a contar desde o durante el ingreso en el centro hospitalario del enfermo o desde el momento que se produzca la intervención quirúrgica.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Por exámenes: los trabajadores/as que acrediten estar matriculados en centros oficiales o privado de enseñanza reconocida, tendrán derecho a una licencia de duración suficiente para concurrir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, percibiendo su salario.

h) Igualmente, tendrán licencia por el tiempo necesario en el caso de asistencia a consulta al médico de cabecera, cuando ésta coincida con el horario de trabajo, con un máximo de 24 horas anuales.

i) Se concederá el tiempo suficiente retribuido para asistir a la consulta médica con hijos menores de 16 años y familiares de 1º grado de consanguinidad y afinidad mayor de 15 años con discapacidad reconocida.

j) Se concederán dos jornadas de descanso en fería y/o Navidad, preferentemente, y previo acuerdo entre las partes.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo,

continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

No se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 24º. Conciliación familiar y laboral. Disfrute de Licencia por lactancia de hijo.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los

trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El progenitor distinto de la madre biológica dispondrá de un permiso en los términos que establece la legislación vigente.

En relación con la maternidad, a la mujer embarazada o la madre lactante, afectadas por el presente convenio, tendrán derecho, además de lo establecido por la legislación laboral vigente:

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de hijo/a con discapacidad o de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión por baja de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión por baja maternal, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión por baja maternal no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de parto prematuro y en aquellos que por cualquier causa, el neonato deba de permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Igualmente, en los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonatal precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho de 1 hora de licencia, la hora se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple, que podrá realizarse en forma continuada o partida. De forma continuada podrá disfrutarse dicha hora al principio o al final de la jornada. Si la trabajadora optase por fraccionar el disfrute de la hora de licencia por lactancia en dos periodos de 30 minutos, éstos habrán de tomarse al principio y al final de la jornada. Igualmente, si así lo manifestara la trabajadora y previo aviso, podrá acumular dicha hora para compensarlo con días de descanso o bien acumular el total de las horas y disfrutarlas a continuación de la finalización del periodo de suspensión por maternidad.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su

retribución, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, el trabajador deberá de pre avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 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 pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso dará fin al anterior. Esta opción solo puede ser ejercida por uno de los padres en caso de que ambos trabajen. 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 ó categoría equivalente. Los

trabajadores/as tendrá derecho a la excedencia de cuidado familiares, hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad en los mismos términos que lo establecido con anterioridad.

El periodo en el que el personal permanezca en situación de excedencia no podrá ser superior a dos años y será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la existencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con motivo 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 ó categoría equivalente.

En todo lo no expuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 25º. Permiso sin sueldo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. El trabajador/a podrá solicitar hasta 15 días de permiso no remunerados, por asuntos familiares graves una vez al año.

Artículo 26º. Excedencias.

El trabajador/a podrá disfrutar desde un 1 mes hasta 5 años de excedencia voluntaria cuando así lo solicite al menos con 30 días de antelación. Esta excedencia no podrá ser utilizada para ocupar puesto de trabajo retribuido en la misma actividad. Tendrá derecho a su incorporación inmediata al puesto de trabajo que venía desempeñando.

En el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera la condición de fijo, y no volviera a incorporarse, este deberá ser sustituido por otro en las mismas condiciones, teniéndose en todo caso, en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa o centro de trabajo y se computarán los días que se tuvieron trabajados en subrogaciones anteriores.

Lo no regulado en el presente artículo, se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as o en la legislación laboral vigente.

Artículo 27º. Adscripción de Personal.

Con carácter de condición más beneficiosa para dar una mayor seguridad en el puesto de trabajo, se establecen las siguientes normas de adscripción del personal en los casos de ceses en las contrata de limpieza.

Lo establecido en el presente artículo será también de obligado cumplimiento a los trabajadores/as autónomo que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

A) Si al finalizar una contrata de servicios de limpieza en un centro u organismo, dicho centro optara por tomar a su cargo la ejecución de dicho servicio de limpieza, pueden darse dos supuestos:

1. Que el Centro u Organismo efectúe el servicio de limpieza con trabajadores/as que pertenecieron a su plantilla con anterioridad al comienzo de la contrata que termina; en este supuesto, el Centro u Organismo está obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía realizando el servicio de limpieza.

2. Que el Centro u Organismo efectúe el servicio de limpieza con trabajadores/as que no pertenecían a su plantilla en el momento de formalizarse la contrata que termina; en este supuesto, el Centro u Organismo está obligado a asumir el personal de la empresa contratista que venía prestando los referidos servicios de limpieza.

B) Si al finalizar una contrata de servicios de limpieza de un Centro u Organismo, se produjera un cambio de empresa en la titularidad del servicio de limpieza, la adscripción del personal que venía prestando sus servicios en el citado Centro u organismo, se hará en base a las siguientes normas:

1. Quedarán adscriptas a la empresa entrante los trabajadores/as de la empresa contratista saliente que reúnan algunos de los siguientes requisitos:

a) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho Centro u Organismo, con una antigüedad mínima de tres meses y sea cual fuese la modalidad de su contrato.

b) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho Centro u Organismo con una antigüedad menor de tres meses, si ello es debido a que la contrata que finaliza se hubiera iniciado con menos de tres meses de antelación.

c) Los que, sin pertenecer a la empresa saliente, hubiesen sido asignados por ella a ese centro de trabajo expresamente, aunque tal asignación se hubiera hecho con menos de tres meses de antelación. En este caso la empresa saliente deberá acreditar ambos extremos para que la subrogación se produzca.

d) Los que se incorporasen a la contrata de un servicio de limpieza de un Centro u Organismo, con una antelación inferior a tres meses si ello es debido a una exigencia del cliente (Centro u Organismo).

e) Los que, en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren de baja de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas prevista en el artículo 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los que con contratos de interinidad sustituyan a los expresados en el punto anterior y hasta tanto se produzca la incorporación del titular.

2. Seguirán adscriptos a la empresa saliente aquellos de sus trabajadores/as que no cumplan ninguno de los requisitos en el apartado B, punto 1.

3. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realizarse la primera limpieza y no hubiese suscrito contrato de mantenimiento.

4. En el supuesto que se produjera un cambio de titularidad de una contrata y ésta afecte a un trabajador/a que no realice en el centro afectado su jornada completa (ordinaria total o parcial), también operará la subrogación por el tiempo que venga realizando en dicho centro

de trabajo, pudiendo quedar su jornada con la empresa saliente disminuido por el que viniera realizando en dicho centro. Ambas empresas deberán respetar estrictamente los horarios de trabajo de cada uno de los centros. En el presente supuesto, la empresa entrante y saliente gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a. Las empresas comunicarán documentalmente a los trabajadores/as y a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, o denominación que adoptare en un futuro, y a los miembros de la comisión mixta (cuando se creen dichos órganos) la adscripción de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo y el tiempo en los mismos, así como las modificaciones que se produzcan. El no cumplimiento de alguno de los requisitos no exonera a la nueva adjudicataria de subrogarse en los derechos del trabajador/a.

C) La empresa entrante estará obligada a comunicar a la saliente mediante telegrama o carta notarial su condición de nueva adjudicataria del servicio de limpieza al menos con 10 días laborales de antelación al comienzo de la nueva contrata.

D) De no cumplirse este requisito la empresa entrante, de forma automática y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que viniera prestando sus servicios en el centro de trabajo u organismo objeto del cambio de titularidad de contrata. La empresa saliente una vez recibida la comunicación de la entrante de ser la nueva adjudicataria de la contrata, tendrá un plazo de 7 días laborales para aportar a la entrante la documentación que se especifica en el apartado F.

E) La aplicación de lo establecido en el presente artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula: Empresa entrante, empresa saliente y Trabajadores/as.

F) Los documentos que se indican se facilitarán por la empresa saliente a la entrante y a los representantes de los trabajadores/as:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en las cuotas de la seguridad Social.

- Fotocopia de las nóminas de los cuatro últimos meses de cada trabajador/a.

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

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad Social, antigüedad, jornada y horario de trabajo, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las últimas vacaciones, con indicación del personal que ostenta la condición de representante legal de los trabajadores/as, el cual continuará con su representación durante el resto del periodo de mandato para el que fue elegido.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se le haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación final por partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidades alguna de cobro.

- Documentación que acredite mejoras sobre los derechos sociales y laborales de los trabajadores/as.

G) La empresa entrante se obligará en todos los derechos y obligaciones existentes con los

trabajadores de la empresa saliente, tanto en concepto de antigüedad por los servicios prestados, como a efectos de indemnización por posibles despidos, de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores/as.

H) En el caso de subrogación durante el año natural, la empresa saliente liquidará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda. La empresa entrante concederá el período vacacional, teniendo en cuenta que la fecha de devengo será desde el inicio de la contrata hasta un año después.

I) Aun cuando no se hayan cumplimentado la totalidad de los requisitos exigidos entre las empresas, los trabajadores tendrán derecho a ser subrogados en la empresa objeto de la nueva contrata, salvo en los supuestos del apartado B). 1. a).

J) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

Artículo 28º. Empleo.

Las partes firmantes, en el ánimo de conseguir la mayor estabilidad en el empleo, acuerdan:

Se harán trabajadores/as fijos el 35% de los contratos temporales por centro de trabajo, a excepción de las modalidades de acumulación de tareas e de interinidad (I.T., vacaciones, excedencias), considerando a efectos de cálculo la fracción resultante de 0'5 o más como una unidad, para el cálculo de cada uno de los años 2023, 2024 y 2025.

Para hacer fijo los/as trabajadores/as que se refiere al párrafo anterior se tendrá en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa, y se computarán también los días que tuvieran trabajados en subrogaciones anteriores.

Del cumplimiento de este artículo se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Puestos vacantes: Los puestos ó zonas de trabajo vacantes que se produzcan dentro del mismo centro de trabajo se ocuparán por quién diga la dirección de la empresa, si bien deberá ser oído el Comité de Empresa ó Delegados de Personal.

Artículo 29. Contratación.

Se estudiará la creación de una bolsa de contratación provincial. El funcionamiento, baremo, etc., será objeto de debate por parte de la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del mismo.

Alcanzado acuerdo, se remitirá a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, o denominación que adoptare en un futuro, para su registro y publicación como parte integrante del presente Convenio.

Si el acuerdo no fuese completo, los puntos discrepantes serán objeto de mediación tras las consultas y reuniones necesarias ante la persona titular de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, o denominación que adoptare en un futuro, quien

resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la remisión de la documentación por la Comisión Paritaria. Esta mediación será vinculante para ambas partes y una vez producida ésta se dará el trámite administrativo previsto para el caso de acuerdo.

*Capítulo V. Salud Laboral y Formación*

Artículo 30º. Salud Laboral.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo a la protección de la seguridad en el trabajo, al amparo de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos Laborales, el Plan de prevención y haber adoptado una modalidad de la organización preventiva.

A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de Riesgos Laborales, el Plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores/as para poner en marcha su propio sistema de prevención.

La información, que forma parte de Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos en las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación legal de los trabajadores. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Conforme el artículo 37 punto 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la Formación en materia preventiva que resulte necesario (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado/a). Dicha formación correrá a cargo del empresario y el tiempo que los delegados de prevención dediquen a la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En la Ley 54/2003 de Reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, se subraya el deber de integrar la prevención en el sistema de prevención de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma. Se hará mediante la implantación y aplicación de un Plan de Prevención.

Este Plan debe incluir, en los términos que reglamentariamente se establezca:

- La estructura organizativa.
- Las responsabilidades.
- Las funciones.
- Las prácticas.
- Los procedimientos.

- Los procesos.
- Los recursos necesarios para realizar la acción de prevención.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de este plan son:

- La evaluación de riesgos.
- La planificación de la actividad preventiva se fijó un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la Ley 54/2003, para formalizar por escrito el referido Plan de Prevención de riesgos laborales (entrada en vigor 14 de diciembre de 2003) por lo que es su elaboración de obligado cumplimiento.

Equipos de Protección Individual (EPI'S).

El empresario deberá proporcionar a los trabajadores Equipos de Protección Individual (EPI'S) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos/as realizados, sean necesarios.

Los EPI'S se utilizarán cuando los riesgos no se han podido evitar o no se pueden limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos seguros, de organización del trabajo.

Así mismo, el empresario facilitará a los trabajadores información sobre:

- Tipo de riesgos al que van dirigidos.
- Nivel de protección del EPI frente al mismo.
- Forma correcta de uso y mantenimiento del EPI.
- Posibles riesgos debidos al propio equipo y penosidad añadida por el uso del mismo.

Riesgos psicosociales.

La Ley 31/95 en su Art. 4.7 d) reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva <<todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.....>>.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Delegados territoriales de Prevención.

Se crea la figura de los Delegados/as Territoriales de Salud Laboral de la provincia de Jaén, compuesta por 1 miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, que tendrán las mismas competencias que los Delegados/as de Prevención y cuyo ámbito de actuación serán aquellas empresas que no tengan Delegados/as de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley.

En aquellas empresas que tengan Delegados/as y Comités de Seguridad y Salud, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

Dichos/as Delegados/as dispondrán para la realización de sus funciones de un crédito horario de 100 horas anuales, por cada uno de sus miembros.

Drogodependencias.

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

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

Capacidad disminuida.

a) Se entiende por trabajador/a con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la seguridad Social.

b) Una vez declarada esta situación, el Servicio Médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se asignará a este trabajador/a una tarea adecuada a su capacidad; destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido, sin que ello suponga, pérdida de retribuciones.

c) El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador/a, a todos/as aquellos/as que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

d) El empresario queda obligado a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as (LPRL) que por sus propias características personales o estado biológico conocido así lo requieran.

e) Al alcanzar cualquier trabajador/a que desempeñe tareas de una elevada carga física la edad de 55 años (y siempre que el mismo/a lo solicite, por petición expresa y escrita), se procurará por la empresa, organizar el trabajo de forma que, sin vulnerar los derechos de los restantes trabajadores/as, se le asignen las tareas de menor carga física. Esta condición no conllevará merma salarial ni profesional.

Delegado Medioambiente.

El delegado de medio ambiente es una figura de nueva creación unido al delegado de prevención y el servicio que este preste, que constara con los medios humanos y materiales puestos a su disposición para realizar las actividades previstas en la actividad que desarrollara en el marco de las empresas donde esté presente. El delegado de medio ambiente cumplirá las funciones de vigilancia, control y tendrá información de los planes de las empresas en material de medio ambiente y la legislación en materia medio ambiental y la seguridad de los trabajadores/as en sus puestos de trabajo con las siguientes funciones:

1. Diseño y aplicación de los planes medio ambientales en material de seguridad y formación para los trabajadores/as.
2. Elaboración y determinación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva.
3. Información a los trabajadores/as referente a la seguridad medio ambiental en los puestos de trabajo.
4. Colaboración con las empresas para la creación de espacios seguros en los lugares de trabajo con la intervención, si fuese posible, en la prestación de servicios y planes de emergencia.
5. La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos medio ambientales y contaminantes que se deriven del trabajo que se realiza.
6. Aplicación de la ley vigente, su vigilancia y adecuación a los puestos de trabajo y medios necesarios para que se creen puestos de trabajo seguros en materia medio ambiental, contaminación y manipulación de productos químicos derivados.

Artículo 31º. Formación Continuada y Permiso Individuales de Formación.

Dado que el objetivo de la Formación Continuada o Permiso Individual de Formación es la adaptación permanente y de mejoras de las competencias y calificaciones de los trabajadores/as, para de esta forma fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo de los mismo, cumpliendo asimismo una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores/as.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, y con la firme intención de garantizar el derecho a la formación de todos los trabajadores/as sin que exista ningún tipo de discriminación, e igualmente para que haya una transparencia en el control de los fondos, las empresas afectadas por el presente convenio, con independencia del tamaño de la empresa tendrán la obligación de cumplir con las siguientes normas:

Las empresas someterán cada una de las Acciones Formativas y los Permisos Individuales de Formación o Plan de Formación Completo a informe de los representantes Legales de los Trabajadores, Comité de Empresas, Delegados/as de personal o en el caso de no existir estos los Propios Trabajadores/as, antes de comunicar a la Fundación Tripartita para la Formación de Empleo.

La representación legal de los trabajadores/as de toda la empresa es responsable de emitir el informe, aunque la acción informativa vaya dirigida a un solo centro, igualmente en cada centro de trabajo será su representación legítima quien ha de hacerlo.

1. Para ello, las empresas deberán como requisito obligatorio deberán entregar, con 30 días de antelación a la fecha prevista de inicio de cada una de las acciones formativas o Plan de Formación que quiera realizar a la Representación legal de los Trabajadores/as, como mínimo, la siguiente información:

Para Plan de Formación o Formación Continuada.

- Denominación y descripción de la acción que se va a desarrollar.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución de la acción y para cada uno de los grupos si la acción se compone de varios.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de la acción formativa.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- Coste estimado de las acciones formativas, desglosadas por tipo de acciones y colectivos y subvenciones solicitadas.
- Acreditación de que la empresa ha ingresado la cuota de formación profesional de los trabajadores a su servicio en los 12 meses anteriores a la presentación de la solicitud.

Para Permiso Individual de Formación.

- Las fechas de inicio y finalización.
- El objeto de cada uno de los Permisos y su título.
- El número de horas de cada Permiso y su distribución.
- Su coste y la cuantía de las bonificaciones.
- Relación de todas las personas que han solicitado permiso.

2. Los Representantes Legal de los Trabajadores/as deberán emitir informe favorable o desfavorable en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

3. Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, Acción Formativa o Permiso Individual de Formación, se abriría un plazo de 15 días a efectos de dilucidar los mismos entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as. De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá en un plazo máximo de 10 días recurrir ante la Comisión Paritaria correspondiente o, en su caso, de la Comisión Mixta estatal, con la consiguiente Acta de

Discrepancias que hay habilitada para este fin.

4. Una vez aprobada las subvenciones y antes de iniciarse las acciones formativas, deberá remitirse a la Representación Legal de los Trabajadores/as, Comité de Empresa, Delegados/as de Personal en la empresa la lista de los participantes en la mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al Plan de Formación, Acción Formativa o Permiso Individual de Formación presentado inicialmente.

5. Cuando no exista Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, es necesario la Conformidad de los trabajadores afectados, participen o no en la acción formativa.

6. Trimestralmente al menos, las empresas informarán a la representación Legal de los Trabajadores/as de la ejecución del Plan de Formación.

7. Las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada de trabajo, en el supuesto, que por razones organizativas de la empresa, no se pudieran realizar dentro de la jornada de trabajo, dichas horas se abonarán como horas extraordinarias a cada uno de los participantes en la acción formativa o se compensarán por días de descansos, conforme se elija por los trabajadores/as, por mediación del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

8. El trabajador/a tiene derecho a disponer de un Permiso Individual de Formación retribuido conforme a la legislación vigente, para recibir formación con título oficial, y que se dirige a la mejora de su capacitación personal y profesional.

9. El trabajador/a que disfrute un Permiso Individual de Formación Retribuido percibirá el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas de la Seguridad Social en el periodo correspondiente. El salario estará constituido por Salario Base, Antigüedad, y todos los complementos fijos del presente convenio.

• En las demás cuestiones generales referidas a Plan de Formación, Acciones Formativas o Permisos Individuales de Formación, que no vengan reflejadas en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de cada momento.

#### Artículo 32. Comisión de Salud Laboral y Formación.

Se constituirá una comisión para el seguimiento y vigilancia de las materias sobre salud laboral y formación, formada por 3 miembros por parte de la representación social, que esto se asignará en proporción a su representatividad, y 3 miembros de la asociación de empresarial, que asumirán en materia preventiva y de salud laboral las competencias de Comisión Mixta de Seguridad y Salud establecidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales referida en ámbito provincial.

Al margen de ello, en materia formativa, asumirán las competencias que a continuación se recogen, partiendo de la finalidad pretendida por la formación, es decir la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar

el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesidades formativas.

Funciones y Competencias:

La comisión paritaria tendrá las competencias y funciones que se establecen en los artículos 35 a 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y aquellas otras que se determine en el ordenamiento jurídico, el convenio colectivo presente, y en el siguiente reglamento de funcionamiento. Destacando expresamente las siguientes:

Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos sobre seguridad y salud laboral.

Solicitar informes a los organismos correspondientes o a los servicios de prevención propios y/o ajenos sobre seguridad y salud laboral en el trabajo sobre riegos en materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.

Aportar medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por el organismo o servicios de prevención.

Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de vestuarios y aseos para el personal de limpieza, las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

Coordinar la actuación de los comités de seguridad y salud de las empresas de limpieza con los demás centros donde se realiza la actividad, con objeto de aplicar lo establecido en el Art. 24 de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.

Controlar y velar por el cumplimiento de las revisiones médicas que deban realizar a los trabajadores/as.

Reglamento de funcionamiento, actuación de la Comisión y acuerdos.

1. La comisión paritaria se reunirá cada vez que sea convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, además de aquellas que se establezcan en el presente reglamento.

La comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría absoluta de sus vocales de cada una de las representaciones empresariales y sindical.

Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

2. Actuación. La comisión paritaria sectorial para la prevención de riesgos laborales en el sector ejercerá sus competencias y funciones, en el ámbito de la provincia de Jaén, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre la materia y en las disposiciones contenidas en este reglamento.

La comisión sectorial actuará entre otras con las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
2. Hacer el seguimiento, y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo en el sector, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
3. Estudiar las peculiaridades del sector para la aplicación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
4. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector.
5. Emitir informes a iniciativa de los miembros de la comisión o cuando se solicite respecto a los temas de su competencia.
6. Elaborar, poner en marcha y desarrollar planes de formación y proyectos de actuación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo requerir para tal fin la colaboración de organismos, servicios de prevención y de las organizaciones firmantes.
7. Velar para que todos los trabajadores reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzca cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
8. Elaborar proyectos y desarrollar cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral del sector.
9. Incorporar al sector los acuerdos que en materia preventiva puedan adoptarse en ámbito superiores.
10. Resolver aquellos temas que en materia preventiva le plantee cualquiera de las partes.
11. Promover ante los organismos competentes, el estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector, reconocidas o no.
12. Recabar la información necesaria para atender sus propios fines a través de la administración, las organizaciones sindicales y empresariales, sociales, las empresas y los trabajadores.
13. Para el cumplimiento de sus fines se solicitará de la Fundación de la Comisión Nacional de seguridad y Salud de Trabajo o de la Comunidad en el Art. 13 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u Organismos análogos, los recursos para su actuación en los proyectos o actuaciones que procedan según los estatutos de la fundación creada por la Comisión Nacional de seguridad Social y Salud en el Trabajo.
14. Cuantas otras sean necesarias para el desarrollo de sus fines.
15. Realizar, por sí, por medios de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus

correspondientes calificaciones.

16. Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de Formación de Empresa o lo que en la futura puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

17. Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

18. Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

19. Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

20. Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autonómico correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

Para el ejercicio de las funciones previstas anteriormente, cada uno de los sindicatos firmantes, elegirán a su representación, que deberán ostentar la condición de delegado de Personal; los sindicatos firmantes, dispondrán de un crédito de horario retribuido de treinta y cinco horas mensuales cada uno de ellos que distribuirán a su libre elección.

Artículo 33º. Ropa de trabajo.

Como consecuencia de la obligatoriedad de utilizar prendas de trabajo por parte de los/as trabajadores/as, la empresa entregará un equipo cada seis meses compuestos:

Ropa de verano masculina: 1 camisa o polo, 1 pantalón, y 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Ropa de invierno masculina: 1 camisa o polo calidad invierno, 1 pantalón calidad invierno, 1 chaqueta o jerséis y 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Ropa de verano femenina: 1 bata o blusa y 1 pantalón, 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Ropa de invierno femenina: 1 bata o blusa calidad invierno, 1 pantalón calidad invierno, 1 rebeca y 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Los equipos de trabajo serán de la talla adecuada para el trabajador/a que lo realicé, así como se proporcionará una prenda de abrigo adecuada cada dos años.

Los trabajadores/as que necesiten un calzado especial tendrán derecho al mismo.

El/la trabajador/a recibirá además guantes, y estarán a su disposición si las circunstancias lo requieren, botas, chaquetas de abrigo, ropa de agua y demás prendas adecuadas, que tendrán carácter personal. Asimismo, y para la manipulación de basura, la empresa entregará a los trabajadores/as que realice este trabajo guantes de material resistente al corte y a la punción.

Todo lo anterior conforme se elija por los trabajadores/as de cada empresa, y por mediación del comité de empresa ó delegados/as de personal, siendo obligatorio por parte de los trabajadores/as, a partir de la tercera y sucesiva entrega, la devolución previa de un equipo de los recibidos anteriormente, comprometiéndose en todo caso, la empresa por razones de higiene a eliminar las prendas entregadas.

Igualmente, las empresas proporcionarán a sus trabajadores/as equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos sean necesarios.

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

La entrega de ropa de verano se efectuará en el mes de mayo. La entrega de la ropa de trabajo de invierno se efectuará el mes de septiembre.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en el servicio la empresa entrante estará obligada a hacer entrega a todos los/as trabajadores/as de dos equipos completos de las prendas anteriormente mencionadas, estando el/la trabajador/a obligado a la devolución a la empresa saliente de los equipos que de ella hubiera recibido.

Artículo 34º. Jubilación Voluntaria.

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la limpieza. Es razonable que, como medida de fomento de empleo y mejora de la calidad en la prestación del servicio, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a hacerle todas la gestiones necesarias para la finalidad de este hecho e igualmente obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene reguladas por la legislación vigente.

Obligatoria:

De conformidad con lo establecido en la Disposición adicional décima 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, en lo relativo a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Jubilación Parcial:

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años de edad, simultaneada con un contrato de relevo. En este caso, la empresa estará obligada a sustituir al trabajador/a relevista con otro trabajador/a en el mismo puesto, condiciones de trabajo, horario y la misma categoría profesional.

Contratos relevo: Con relación al contrato de reducción de jornada de trabajo a que hace referencia el artículo 12, párrafo 5, de la ley 32/1984, de 2 de agosto, que modifica el Estatuto de los Trabajadores/as, se establece como condición, que el/la trabajador/a que lo solicite, lo pondrá en conocimiento de la empresa, al menos con un mes de antelación a la formalización del nuevo contrato.

De todo lo anteriormente expuesto se dará conocimiento a la representación Legal de los Trabajadores/as.

Para el caso de jubilaciones anticipadas, de acuerdo con el siguiente cuadro indemnizatorio, se pactarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa en los tres primeros grupos y a elección del/la trabajador/a en los dos últimos. La cuantía de las indemnizaciones por tal concepto, son las que seguidamente se detallan:

- Indemnización por jubilación anticipada años 2023, 2024 y 2025:

Edad	Antigüedad mínima en la Empresa	Importe Bruto		
		2023	2024	2025
60 Años	9 Años	3.734,35 €	3.846,48 €	3.961,88 €
61 Años	8 Años	3.267,73 €	3.365,76 €	3.466,73 €
62 Años	7 Años	2.801,71 €	2.885,76 €	2.972,33 €
63 Años	5 Años	1.867,26 €	1.923,28 €	1.980,98 €
64 Años	3 Años	933,62 €	961,63 €	990,48 €

Artículo 35º. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y a la tarea desarrollada.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los Comité de Empresa, Delegados/as de Personal ó Delegado de Prevención, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las

condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales a los riesgos específicos de su puesto y categoría profesional. Por consiguiente.

Las empresas afectadas por este convenio efectuarán las gestiones oportunas al objeto de que se realicen un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, bien en el Centro de seguridad e Higiene en el Trabajo por las entidades en las que tenga concertado el Seguro de Accidentes o servicios médicos de la empresa. En el caso de empresas que tengan concertado el Seguro de Accidentes (Mutua de Accidentes) será a elección del trabajador realizarlo en Centro fijo o Unidad Móvil.

Asimismo, a petición de la trabajadora, se incluirá en la revisión médica, el examen mamográfico y ginecológico, una sola vez al año.

Se dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, así como los gastos de desplazamiento.

Las medidas de vigilancia de la salud y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales o estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan poner en situación de peligro a ellos mismos o a las demás personas presentes en el centro de trabajo o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho cuantas veces sea necesaria a la revisión correspondiente y como mínimo una vez al año, sobre ese riesgo, todo ello a cargo de la empresa.

Artículo 36º. Bajas por enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal (I.T.), de cualquier índole, el/la trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones desde el primer día, todo ello salvo los supuestos que se contienen en la regulación del plus de asistencia.

*Capítulo VI. Derechos Sindicales*

Artículo 37º. Derechos Sindicales.

Los/as Delegados/as de Personal y los Miembros de Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de 25 horas, respectivamente, por mes, como máximo, salvo mejor derecho dispuesto en la legislación vigente, acumulable entre sus miembros. En lo referente a los miembros de Comité de Empresa, con independencia de las 25 horas previstas, como crédito horario retribuido, se dispondrá un crédito adicional de tres horas mensuales por miembro del Comité, que será distribuido por las Organizaciones Sindicales, entre los miembros de Comité o Sección Sindical.

Los Delegados/as de Personal y los Miembros de Comité de Empresa, darán conocimiento a la empresa con antelación suficiente de la forma y miembros en la que se aplicará la acumulación.

Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán además del crédito necesario para asistir a las reuniones de dicha comisión.

Artículo 38º. Secciones Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, disponiendo los Representantes Sindicales de las mismas garantías y derechos de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal.

Artículo 39º. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como, órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, seguimiento y vigilancia de lo acordado en este convenio, así como para el análisis de la evolución de las relaciones laborales del sector y el procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la redacción otorgada por la Ley 3/2012 de 6 de julio. Estará compuesta por tres representantes de la parte empresarial y tres por la parte social, que esto se asignará en proporción a su representatividad, intervinientes en este convenio, que a su vez podrán estar asistidos de uno o más asesores.

Las funciones de la comisión paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Para todas las discrepancias surgidas entre las partes como consecuencia de la aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, se convocará a la Comisión Paritaria para que emita dictamen al respecto. Este dictamen, será previo y preceptivo a cualquier reclamación contenciosa-laboral, excepto cuando pueda existir caducidad o prescripción.

Las cuestiones sometidas a esta Comisión Paritaria se dictaminarán en un plazo máximo de diez días, salvo en el procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores que será de siete días.

En el caso de que en las cuestiones tratadas por la Comisión Paritaria no exista acuerdo,

ambas partes, se comprometen a someterse las discrepancias a la Autoridad Laboral competente, cuyo dictamen no será vinculante para Página 32 ninguna de las partes, sin perjuicio de las actuaciones legales que individualmente correspondan o puedan ejercer los/as trabajadores/as o empresarios/as a título individual.

En el supuesto del procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo fijado en el citado precepto.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por sus respectivas representaciones y preferentemente de entre los que hubieran participado en las deliberaciones de este convenio, quedando constituida en este sentido por las siguientes personas, que estarán asistidas por los asesores que determinen cada una de las representaciones firmantes.

Artículo 40º. Legislación Vigente.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las normas legales de rango jerárquico superior existentes en la actualidad o aquellas otras que se dicten en un futuro. Teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto de convenios de empresas del sector existentes en la provincia, que deberán respetar lo regulado en éste.

Artículo 41º. Revisión Salarial.

El incremento salarial pactado para el convenio del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Jaén, conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión de Conciliación - Mediación en el SERCLA celebrado el pasado 5 de diciembre de 2023 será:

- Para el año 2023: 0%, pago único y no consolidable de 360 euros brutos, en proporción a su jornada y al tiempo trabajado, que se abonarán en la nómina de diciembre de 2023.
- Para el año 2024: incremento salarial del 3%.
- Para el año 2025: incremento salarial del 3%.

Tales incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales (incluido la tabla de indemnización por jubilación anticipada), excepto al Plus Hospitalario y la Ayuda de Estudios, los cuales han sido fijados con cuantías exactas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 42º. Nóminas y Finiquitos.

Dado el derecho que tiene el trabajador/a a la protección de datos según la legislación vigente, la entrega de nóminas se realizará de forma confidencial y personal, y mediante la entrega al trabajador/a de un recibo individual y justificativo del pago del mismo entre los días 1 y 10 del mes siguiente del devengo.

El recibo del salario se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador/a, así como las deducciones que legalmente procedan.

Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores/as que cesen, el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él. Del mencionado recibo se le dará copia a los representantes de los trabajadores/as con la antelación debida.

Artículo 43º. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables. No obstante, los Representantes Legales de los Trabajadores/as, serán tenidos en cuenta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y las empresas previamente deberán dar conocimiento de las mismas de organización a los representantes sindicales.

Artículo 44º. Competencia Desleal.

Desde la entrada en vigor del presente convenio, será considerada competencia desleal y denunciada como tal por cualquiera de las partes firmantes ante los organismos y/o tribunales competentes, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a doce euros por hora.

Las mejoras establecidas en el presente convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrataciones actuales.

Artículo 45º. Apertura Concursos Públicos.

Tanto ASELJA, como la representación sindical, se comprometen a estar presentes en todos aquellos concursos públicos que se oferten, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los mínimos repercutibles, dando traslado a la Comisión Paritaria para determinar las acciones que procedan en el caso de competencia desleal.

Artículo 46º. Incremento por Toxicidad, Peligrosidad o Penosidad.

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos y peligrosos que puedan existir. Corresponde a la Dirección de la Empresa, a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el fijar los puestos que conceptúen como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, previa solicitud de aquél e Informe por parte de los/as Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, Delegados/as de personal o Comités de Empresa, en su caso.

En el supuesto de discrepancias, el/la trabajador/a afectado/a, podrá reclamar ante la Comisión de Salud Laboral y Formación, siguiendo el proceso previo en el artículo 32 del Convenio, con la única salvedad que, en el curso de la sesión de la Comisión de Salud laboral y Formación, se recabará la participación, si se cree necesario, de un/a Técnico del Centro de Prevención y Riesgos Laborales a fin que presten el apoyo técnico necesario.

Una vez alcanzado acuerdo en la Comisión de prevención de Riesgos laborales, en sede de la Autoridad Laboral ó por existir sentencia Judicial firme, el personal que realice trabajos

excepcionalmente tóxicos, penosos ó peligrosos, percibirán en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que eliminen el indicado, percibirán un incremento equivalente al 15% del salario base de su categoría siendo su devengo proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado.

Artículo 47º. Ayudas de Estudios.

Las empresas comprendidas en este convenio, mantendrán, para el personal afectado por el mismo, y para sus hijos, un régimen de ayudas de estudios por cada hijo que tengan cumplidos los 4 años y no hayan cumplido los 17 años (enseñanza escolar obligatoria) consistente en:

- Para el año 2023: 55 euros brutos.
- Para el año 2024: 60 euros brutos.
- Para el año 2025: 65 euros brutos.

Para conceder esta ayuda el/la trabajador/a afectado/a deberá remitir a cada inicio de ciclo escolar entre el mes de septiembre y octubre, la documentación necesaria (copia de solicitud ó certificado del centro de estudio correspondiente ó cualquier otro documento que acredite que el hijo está matriculado).

Las ayudas de estudios se abonarán en el mes siguiente a su petición. Dichas ayudas se cobrarán aunque se esté en situación de Incapacidad Temporal de cualquier índole.

*Disposición Transitoria Única.*

Los porcentajes de incremento salarial fijado en este convenio para cada año de su vigencia serán como norma general de obligado cumplimiento por todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en este convenio.

Como excepción y en concordancia con lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del ET. los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa mantenida en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, será obligatorio por parte de las empresas afectadas la presentación de una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales, la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de la mencionada disposición transitoria como la documentación pertinente, entre la que contará los acuerdos habidos y actas de las reuniones habidas entre la representación de los trabajadores/as y la empresa o de éstos si no existiese, se remitirá preceptivamente a ASELJA, quien emitirá un informe sobre las causas alegadas por la empresa requeriente. Este informe será emitido a la Comisión Paritaria del convenio para su análisis y posterior decisión, con fijación, en su caso, del

nuevo régimen salarial.

En función de que exista o no acuerdo previo, la comisión decidirá:

De existir acuerdo entre empresa y representantes o de éstos en el caso de no existencia, convalidará el mencionado acuerdo de inaplicación salarial, salvo que exista indicios racionales de fraude de Ley.

En caso de no existir acuerdo, la comisión dictará solución de conformidad a su regulación de funcionamiento.

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por mayoría, en un plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los Representantes Sindicales, si los hubiera, y de la empresa afectada.

Para emitir su dictamen la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a la contabilidad y cuentas de resultados.

Las decisiones o dictámenes de la Comisión Paritaria serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Laboral-Social.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Una vez finalizado el periodo de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as. Para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

El domicilio de la Comisión Paritaria será en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sito en el paseo de la Estación, 30, planta 6ª de Jaén.

<b>Tabla Salarial para los años 2023, 2024 y 2025</b>			
<b>Grupos</b>	<b>Año 2023</b>	<b>Año 2024</b>	<b>Año 2025</b>
<i>Personal Titulado</i>			
Titulado de grado superior	1.389,66 €	1.431,35 €	1.474,29 €
Titulado de grado medio	1.354,61 €	1.395,25 €	1.437,11 €
Titulado laboral o profesional	1.331,32 €	1.371,26 €	1.412,39 €
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe/a administrativo/a de primera	1.050,92 €	1.082,44 €	1.114,92 €
Jefe/a administrativo/a de segunda	980,77 €	1.010,20 €	1.040,50 €
Oficial de primera	934,06 €	962,09 €	990,95 €
Oficial de segunda	934,06 €	962,09 €	990,95 €
Auxiliar administrativo/a	900,30 €	927,30 €	955,12 €
<i>Personal de Mando Intermedios</i>			
Empleado/a general, supervisor/a o encargado/a de zona y encargado/a de grupos o edificios	925,26 €	953,02 €	981,61 €
Responsable de Equipo	912,81 €	940,19 €	968,40 €
<i>Personal Subalterno</i>			
Ordenanza, guarda, cobrador o listero	900,30 €	927,31 €	955,13 €
<i>Personal Obrero</i>			
Especialista día	1.007,73 €	1.037,96 €	1.069,10 €
Especialista noche	1.259,67 €	1.297,46 €	1.336,38 €
Peón Especializado día	894,73 €	921,57 €	949,22 €
Peón Especializado noche	1.118,39 €	1.151,94 €	1.186,50 €
Peón, Limpiador/a día	867,28 €	893,30 €	920,10 €
Peón, Limpiador/ noche	1.084,09 €	1.116,61 €	1.150,11 €

<b>Concepto Plus</b>	<b>Año 2023</b>	<b>Año 2024</b>	<b>Año 2025</b>
Plus Asist. Mes	38,17 €	39,32 €	40,49 €
Plus no absentismo	1,20 €	1,24 €	1,27 €
Plus Transporte día	3,06 €	3,15 €	3,25 €
Plus Especial Significación	47,43 €	48,85 €	50,32 €
Plus Distancia	0,33 €	0,34 €	0,35 €
Plus domingos y festivos	105,37 €	108,53 €	111,79 €

Jaén, 21 de marzo de 2024.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral , MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.