PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN POR EL PROCEDIMIENTO ABIERTO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO RESIDENCIAL PARA PERSONAS MAYORES Y LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO

I. ASPECTOS GENERALES, NATURALEZA Y REGIMEN JURÍDICO Y CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO

1. OBJETO DEL CONTRATO

El contrato que en base al presente pliego se realice tendrá por objeto la **prestación del servicio residencial para personas mayores y la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes en el Hogar Residencia San José de Erandio**, de conformidad con la documentación técnica que figura en el expediente que tendrá carácter contractual.

Código CPV: 85311100-3 - Servicios de bienestar social proporcionados a ancianos (Servicios sociales y de salud y servicios conexos)

División por lotes: No.

Obligación de subrogación por norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (artículo 130 LCSP): **SI**

Variantes: NO.

Contrato sujeto a regulación armonizada: SI

Contrato susceptible de recurso especial: SI

2. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO

El contrato definido tiene la calificación de contrato administrativo de servicios, tal y como se regula en el artículo 17 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

El contrato se regirá en primer lugar, por las cláusulas contenidas en este Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y en el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares aprobados por el Ayuntamiento al efecto, que tendrán carácter de básicos. Cuando exista contradicción entre las cláusulas de los Pliegos de Condiciones aprobados, prevalecerá, en todo caso, el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares sobre el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares y documentación que se le acompañe, así como sobre la documentación de toda índole que se incorpore al expediente.

Por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Por el Real Decreto 1098/01, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Por la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 11/1999, de 21 de abril, de modificación de la Ley mencionada, el Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local y el Real Decreto 2568/86 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en cuanto no se oponga a lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público.

El presente contrato se haya sujeto a lo establecido en la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la Contratación Pública constituyendo lo dispuesto en la misma condición de ejecución del contrato y de su incumplimiento se derivan las consecuencias previstas con carácter general para el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de este contrato.

El presente contrato se haya sujeto al Régimen de Doble Oficialidad lingüística establecido por el Estatuto de Autonomía del País Vasco en su art. 6 y regulado por la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Uso del Euskera y por la normativa que la desarrolla. El uso de ambas lenguas oficiales constituye una condición de ejecución del contrato y de su incumplimiento se deriva las consecuencias previstas con carácter general para el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de este contrato.

Por las restantes normas del Derecho Administrativo y, en su defecto, por las del Derecho Privado.

Por cualesquiera otras disposiciones que regulen la contratación tanto a nivel estatal como de la Comunidad Autónoma de Euskadi y que resulten aplicables en el ámbito de la misma.

Por el ordenamiento jurídico de la Comunidad Europea en materia de Contratación Administrativa.

3. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo total de ejecución del contrato será de CUATRO (4) AÑOS, contados a partir del día siguiente al de su formalización. El contrato será susceptible de prórroga por otro periodo de UN (1) Año, sin que la duración total del mismo pueda exceder de CINCO (5) AÑOS.

En todo caso, la prórroga se acordará de forma expresa por el órgano de contratación y será obligatoria para la empresa contratista, siempre que su preaviso se produzca al menos con dos meses de antelación a la finalización del plazo de duración del contrato.

El contratista se entenderá incurso en mora por el transcurso del plazo citado, y para ello no será necesaria intimación previa por parte de la Administración.

Cuando al vencimiento del contrato no se hubiera formalizado el nuevo contrato que garantice la continuidad del servicio a realizar, se podrá prorrogar el contrato originario hasta que comience la ejecución del nuevo contrato por un periodo máximo de nueve meses, siempre y cuando el anuncio de licitación del nuevo contrato se haya publicado con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de finalización del contrato originario.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN

4.1.- El **valor estimado del contrato**, sin incluir el IVA, que deberá soportar la Administración es de **DIEZ MILLONES CUARENTA Y CUATRO MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE EUROS CON CUARENTA CENTIMOS (10.044.199,40 €) IVA excluido.**

Prestaciones	PRESUPUESTO
Año 2021 (Noviembre-Diciembre)	334.806,65 €
Año 2022	2.008.839,88 €
Año 2023	2.008.839,88 €
Año 2024	2.008.839,88 €
Año 2025 (Enero-Octubre) – Prórroga (Noviembre-Diciembre)	2.008.839,88 €
Año 2026 (Prórroga Enero-Octubre)	1.674.033,23 €
TOTAL	10.044.199,40 €

El importe del **presupuesto base de licitación** formulado por la Administración, para los cuatro años de contrato, sobre el que versarán las ofertas a la baja es de **OCHO MILLONES TREINTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE EUROS CON CINCUENTA Y DOS EUROS (8.035.359,52 €) IVA excluido**, y todo ello de acuerdo con el siguiente detalle:

	PRECIO DE LICITACIÓN	IVA		TOTAL EUROS
TRABAJOS MÉDICOS Y SANITARIOS	6.298.974,80 €	--	-.-	6.298.974,80
SERVICIOS DE LIMPIEZA EN GENERAL Y OTROS EN GENERAL	1.736.384,72 €	21%	364.640,79 €	2.101.025,51
TOTAL	8.035.359,52 €			8.400.000,31

La mejora se hará a la baja, consignando cantidad concreta y determinada.

Las propuestas que formulen los licitadores, y en la cifra precisa, concreta y determinada por la que se adjudica la licitación, se entenderán siempre incluidos a todos los efectos el importe material de los trabajos, el beneficio industrial, los gastos de personal, las cargas sociales y demás elementos, de tal manera que la Administración no abonará bajo ningún concepto cantidad alguna superior a la expresada en la oferta que resulte adjudicataria, salvo el importe correspondiente al Impuesto sobre el Valor Añadido.

5. FINANCIACIÓN

Para sufragar el precio del contrato hay prevista financiación con cargo al presupuesto del año en curso, en las aplicaciones presupuestarias 33-2315-22735, 33-2315-22701, 33-2316-22735 y 33-2316-22701 (Nº operación: 220210007358).

Así mismo, el órgano competente en materia presupuestaria reservará los créditos oportunos en los presupuestos de los ejercicios futuros que resulten afectados.

6. RÉGIMEN DE PAGOS Y ÓRGANO DE CONTRATACIÓN

El adjudicatario tendrá derecho al abono del precio, mediante la presentación mensual de la correspondiente factura que reúna los requisitos reglamentariamente establecidos, una vez que, por el servicio municipal correspondiente, se dé el visto bueno a la misma.

La facturación deberá ser electrónica, sea cual sea el importe, y se enviará por la página web, sede electrónica del Ayuntamiento de Erandio (www.erandio.eus). Datos a incluir en la factura electrónica:

CIF de la entidad	Nombre de la entidad	Nombre de la Oficina Gestora		Nombre de la Unidad Tramitadora		Nombre de la Oficina Contable	
		Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
P4812400B	AYUNTAMIENTO DE ERANDIO	L01489026	AYUNTAMIENTO DE ERANDIO	L01489026	AYUNTAMIENTO DE ERANDIO	L01489026	AYUNTAMIENTO DE ERANDIO

- Órgano destinatario de la factura: Hogar Residencia San José y Centro de Día.
- En la factura deberá figurar el número de cuenta donde realizar el ingreso.

De acuerdo con la disposición adicional trigésimo segunda de la LCSP, y a efectos de que se haga constar en las facturas correspondientes, se señala que el órgano administrativo con competencias en materia de contabilidad pública es el Área de Intervención Municipal, el órgano de Contratación es el Ayuntamiento Pleno y la unidad destinataria es el Área de Acción Social.

7. REVISIÓN DE PRECIOS

El presente contrato no procede la revisión de precios, de conformidad con el art. 103.1 de la LCSP.

8. GARANTÍAS

El adjudicatario del contrato, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas, está obligado a constituir una garantía definitiva por la cuantía equivalente al 5% del precio final ofertado excluido el IVA.

El plazo para la constitución de la citada garantía será el que se señale en el requerimiento al que se refiere la cláusula 18, y podrá constituirse en cualquiera de los medios establecidos en el artículo 108 de la LCSP. La acreditación de su constitución podrá realizarse por medios electrónicos, informáticos o telemáticos. De no cumplirse este requisito por causas imputables al licitador, la Administración no efectuará la adjudicación a su favor.

La devolución o cancelación de la garantía, tanto total como parcial en su caso, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 111 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, una vez vencido el plazo de garantía y cumplidas por el adjudicatario todas sus obligaciones contractuales

II. PROCEDIMIENTO PARA CONTRATAR

9. PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION

La adjudicación del presente contrato sujeto a **regulación armonizada** se realizará por **procedimiento abierto** y se llevará atendiendo a una pluralidad de criterios de adjudicación según lo dispuesto en los artículos 145 y 146 de la Ley de Contratos del Sector Público, y conforme a las especialidades establecidas para los contratos sujetos a regulación armonizada.

10. NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES

Todas las notificaciones y comunicaciones relativas a este expediente se realizarán de forma electrónica, siguiendo para ello el siguiente proceso:

1º) Puesta a disposición del destinatario.
2º) Acceso al contenido de la notificación o comunicación.

Los plazos comenzarán a contar desde el aviso de notificación (si el acto objeto de la notificación se publica el mismo día en el perfil de contratante), o desde la recepción de la notificación (si el acto no se publica el mismo día en el perfil de contratante).

Transcurridos diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación, si el destinatario no la acepta o la rechaza, se considerará expirada y se dará por cumplido formalmente el trámite de notificación.

La notificación se realizará mediante el sistema de comparecencia en la sede electrónica del Ayuntamiento de la Anteiglesia de Erandio. Para recibir el aviso de las notificaciones emitidas desde el Ayuntamiento, se deberá estar dado de alta en el apartado Mi Perfil de dicha Sede Electrónica.

11. APTITUD PARA CONTRATAR

Podrán tomar parte en este procedimiento de contratación las personas naturales o jurídicas que se hallen en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, posean la necesaria solvencia económica, financiera y técnica o profesional y no estén incursas en ninguna de las prohibiciones para contratar establecidas en el artículo 71 de la LCSP. La solvencia se acreditará y evaluará de acuerdo con los medios establecidos en la cláusula 15.

Asimismo, podrán hacerlo por sí o representadas por persona autorizada, mediante poder bastante otorgado al efecto. Cuando en representación de una persona jurídica concurra alguna de sus personas miembros, deberá justificar documentalmente que está facultada para ello. Tanto en uno como en otro caso, a la persona representante le afectan las causas de incapacidad para contratar citadas.

Dichas personas deberán contar, asimismo, con la habilitación empresarial o profesional que, en su caso, sea exigible para la realización de la actividad o prestación objeto del presente contrato.

12. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Los criterios de valoración de las ofertas que han de servir de base para la adjudicación del contrato y la ponderación que se les atribuye son los siguientes:

De los citados criterios, los dependientes de un juicio de valor y que se valorarán previamente a los de apreciación automática, son los siguientes:

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN NO CUANTIFICABLES POR FÓRMULA ..... HASTA 49 PUNTOS que se desglosan de la siguiente manera:

Los licitadores deberán presentar un proyecto integral del servicio que desarrolle los siguientes aspectos:

1. **Coherencia, racionalidad, detalle y profundidad del proyecto globalmente considerado. ..... hasta 20 puntos.**

   Se valorará la idoneidad de la propuesta técnica en aspectos tales como la fundamentación y el modelo de intervención planteado, así como lo relativo al marco normativo y técnico de referencia considerando la finalidad del centro y los requerimientos para la atención de sus personas usuarias y familiares.

2. **Organización y desarrollo de cada uno de los servicios objeto del contrato ..... hasta 20 puntos.**

   Se valorará la descripción pormenorizada de las prestaciones, actuaciones y/o tareas que comprenden cada servicio. Asimismo, se valorará lo relativo a la exposición de los principios, objetivos y metodología de trabajo (funciones, actividades y coordinación) que se contemplen en el proyecto presentado incluyendo la coordinación con las entidades y profesionales que no formen parte del personal de la empresa.

3. **Materiales y productos a utilizar .....hasta 9 puntos.**

   Se valorará la idoneidad de los materiales y productos a utilizar en la prestación de los servicios de limpieza e higiénicos. Se detallarán marcas y tipos.

Los criterios de apreciación automática, así como las fórmulas que se utilizan para la valoración, son los siguientes:

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN CUANTIFICABLES POR FÓRMULA ..... HASTA 51 PUNTOS que se desglosan de la siguiente manera:

1. **Oferta económica global ..... hasta 37 puntos**

La mencionada oferta económica se valorará de conformidad a la siguiente fórmula:

Puntuación = (Oferta más económica / Oferta a evaluar) x 37

2. **Mejoras sobre pliegos sin coste añadido para el Ayuntamiento ..... hasta 14 puntos.**

- Incremento de horas semanales del auxiliar administrativo sobre el mínimo establecido en los pliegos ..... hasta 8 puntos. Por cada 5 horas semanales 2 puntos hasta un máximo de 8 puntos.
- Compra de material de aseo y farmacia ..... 4 puntos. Se otorgarán 4 puntos a las empresas que ofrezcan la cantidad de 6.000,00 € anuales para la compra de material de aseo y farmacia
- Servicio de acompañamiento (ocio, médico, gestiones, ...) a personas residentes por personal gerocultor por 120 horas anuales..... 2 puntos.

Ante la igualdad en la puntuación de las diferentes proposiciones y de conformidad a lo establecido en el Art. 147 de LCSP, el empate se resolverá, mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

1. Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
2. Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
3. Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
4. El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

13. MESA DE CONTRATACIÓN

La designación de los miembros de la Mesa de Contratación se encuentra publicada en el Perfil del Contratante del Ayuntamiento de Erandio.

14. PUBLICIDAD, ACCESO PLIEGOS Y PLAZO Y FORMA PRESENTACIÓN PROPOSICIONES

La presente licitación será anunciada en el perfil de contratante de este Ayuntamiento, alojado en la Plataforma de Contratación Pública de Euskadi. El acceso al perfil de contratante de este Ayuntamiento se podrá llevar a cabo a través de la siguiente dirección: www.erandio.eus. En este mismo lugar se podrá tener acceso a los pliegos y a la documentación complementaria.

Se podrá solicitar información adicional sobre los pliegos y demás documentación complementaria que soliciten los interesados en el procedimiento de licitación, hasta 8 días antes de la finalización del plazo de presentación de proposiciones, a través del siguiente email: contratacion@erandio.eus. Se procederá a la publicación en el Perfil del Contratante de la contestación a las consultas que pudieran ser formuladas por los licitadores.

El plazo de presentación de proposiciones finalizará a los **30 días naturales,** contados desde la fecha de envío del anuncio del contrato al Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE). El plazo de presentación de proposiciones finalizará a las 14:00 horas del último día del plazo. La presentación de ofertas podrá realizarse durante 24 horas al día los 7 días de la semana, excepto el último día del plazo de presentación que podrá realizarse hasta las 14:00h.

Las proposiciones se presentarán en formato electrónico a través de la plataforma de presentación digital de la web del Ayuntamiento de Erandio:

http://www.erandio.eus/es-ES/Tramites/Paginas/default.aspx

Donde, en el apartado de "Licitación", se puede descargar la aplicación de presentación de ofertas.

Los licitadores habrán de presentar las proposiciones según disponga el programa de presentación de la plataforma.

Los archivos remitidos deberán remitirse en formato "*.pdf" e ir debidamente firmado digitalmente, y su título deberá concretar el contenido de manera resumida.

Las proposiciones de los interesados deberán ajustarse a los pliegos y a la documentación que rigen la licitación, y su presentación supone la aceptación incondicionada por el empresario del contenido de la totalidad de sus cláusulas o condiciones, sin salvedad o reserva alguna, así como la autorización a la mesa y al órgano de contratación para consultar los datos recogidos en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o en las listas oficiales de operadores económicos de un Estado miembro de la Unión Europea.

Las proposiciones serán secretas y se arbitrarán los medios que garanticen tal carácter hasta el momento de apertura de las proposiciones.

Cada licitador no podrá presentar más que una sola proposición. Tampoco podrá suscribir ninguna propuesta en agrupación temporal con otras, si lo ha hecho individualmente, o figurar en más de una unión temporal. La contravención de este principio dará lugar automáticamente a la desestimación a todas las por él presentadas.

Cuando la propuesta se formule por una agrupación de empresas, todas las que la componen habrán de firmar la propuesta directamente o mediante representante.

Sin perjuicio de las disposiciones de la LCSP relativas a la publicidad de la adjudicación y a la información que debe darse a los candidatos y a los licitadores, éstos podrán designar como confidencial parte de la información facilitada por ellos al formular las ofertas. Esta relación se deberá incorporar en el archivo electrónico SOBRE A.

Las propuestas deberán tener una validez mínima de 6 meses, contados a partir de la fecha de apertura de las proposiciones. Pasado este plazo, o aquel superior indicado por cada licitador en su propuesta, sin que se haya acordado la adjudicación del contrato o la resolución del concurso en otro sentido, los licitadores admitidos a concurso tendrán derecho a retirar su proposición siempre y cuando lo soliciten así por escrito.

15. FORMA Y CONTENIDO DE LAS PROPOSICIONES

Las proposiciones para tomar parte en la licitación se presentarán en **TRES ARCHIVOS ELECTRÓNICOS**, en los que se hará constar la siguiente leyenda "**HOGAR RESIDENCIA SAN JOSE"**. La denominación de los sobres es la siguiente:

- ARCHIVO ELECTRÓNICO SOBRE A: "DOCUMENTACION ADMINISTRATIVA"
- ARCHIVO ELECTRÓNICO SOBRE B: "CRITERIOS SUBJETIVOS"
- ARCHIVO ELECTRÓNICO SOBRE C: "CRITERIOS FORMULA"

- **ARCHIVO ELECTRÓNICO SOBRE A: "DOCUMENTACION ADMINISTRATIVA"**

En este archivo electrónico titulado "DOCUMENTACION ADMINISTRATIVA" se deberán incluir obligatoriamente los siguientes documentos:

1. Opción A u Opción B

Opción A. Declaración responsable del licitador sobre el cumplimiento de los requisitos previos para participar en este procedimiento de contratación, conforme al formulario normalizado del

"documento europeo único de contratación" (DEUC), establecido por el Reglamento de Ejecución (UE) 2016/7 de la Comisión, de 5 de enero de 2016, según se recoge en el **Anexo III** al presente pliego.

El servicio en línea gratuito DEUC electrónico, que facilita la Comisión Europea, permite cumplimentar este documento por vía electrónica en la siguiente dirección de Internet: https://ec.europa.eu/tools/espd conforme se indica a continuación:

a. Con el servicio DEUC electrónico, el órgano de contratación creará un modelo de DEUC para este procedimiento, que se pondrá a disposición de los licitadores en formato normalizado XML, junto con los demás documentos de la convocatoria (como documentación complementaria) en el Portal de la Contratación Pública del Ayuntamiento de Erandio -Perfil de contratante- y Plataforma de Contratación del Gobierno Vasco.
b. El licitador deberá almacenar localmente en su ordenador dicho modelo en XML y acceder después al servicio DEUC electrónico, donde deberá importarlo, cumplimentar los datos necesarios, imprimirlo, firmarlo y presentar el DEUC con los demás documentos de la licitación. En el **Anexo III** se incluyen unas orientaciones para la cumplimentación del formulario normalizado del DEUC.

Opción B. **Declaración Responsable** en la que se indique que cumple las condiciones establecidas legalmente para contratar con la Administración (**Anexo II**).

2. **Declaración responsable** de acreditación de cualquiera de los siguientes **criterios de preferencia** en la adjudicación en caso de empate de proposiciones (**Anexo IV**), conforme lo señalado en la cláusula 12 de este pliego.

3. **Declaración relativa a la intención de subcontratar.**

4. Declaración de los documentos y datos de las licitadoras de **carácter confidencial**.

5. Compromiso de constitución de **Unión Temporal de Empresarios**, en su caso. Cuando dos o más empresas acudan a una licitación constituyendo una unión temporal, deberán aportar un documento privado indicando los nombres y circunstancias de las empresas que la suscriban, la participación de cada una de ellas, así como que asumen el compromiso de constituirse formalmente en unión temporal, caso de resultar adjudicatarias (arts. 69 LCSP y 24 RGLCAP). El citado documento deberá estar firmado por quienes tengan la representación de cada una de las empresas componentes de la Unión. En estos casos, cada una de las empresas deberá presentar su DEUC o Declaración Responsable (**Anexo V**).

- **El licitador, a cuyo favor recaiga la propuesta de adjudicación**, deberá acreditar ante el órgano de contratación, previamente a la adjudicación del contrato, la posesión y validez de los documentos exigidos en el presente pliego de cláusulas administrativas particulares, los cuales se detallan a continuación:

1. Documentación relativa a la capacidad de obrar del empresario.

a. La capacidad de obrar de los empresarios que fueren personas jurídicas se acreditará mediante la escritura de constitución y de modificación, en su caso, inscrita en el registro mercantil, cuando este requisito fuere exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere, la acreditación de la capacidad de obrar se realizará mediante la escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente registro oficial.
b. En el supuesto de concurrir un empresario individual acompañará el Documento Nacional de Identidad y, en su caso, la escritura de apoderamiento debidamente legalizada, o sus fotocopias debidamente autenticadas.

c. En caso de representación se adjuntará declaración responsable sobre la capacidad de representar a la sociedad por parte de la persona que formule la correspondiente proposición, salvo que se presente certificado acreditativo de su inscripción en el Registro Oficial de Contratistas de la Comunidad Autónoma de Euskadi (original, copia autenticada o cotejada por la oficina municipal de contratación), donde conste la representación, junto con una declaración jurada de su validez y vigencia.
d. La capacidad de obrar de las empresas no españolas de estados miembros de la Comunidad Europea o signatarios del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo se acreditará mediante la inscripción en los registros o presentación de las certificaciones que se indican en el Anexo II del RGLCAP, en función de los diferentes contratos.
e. Las personas físicas o jurídicas de estados no pertenecientes a la Unión Europea deberán justificar mediante informe de la respectiva misión diplomática permanente española, que se acompañará a la documentación que se presente, que el estado de procedencia de la empresa extranjera admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración, y con los entes, organismos o entidades del sector público asimilables a los enumerados en el art. 3, en forma sustancialmente análoga.
f. En el supuesto de concurrir un empresario individual acompañará el Documento Nacional de Identidad y, en su caso, la escritura de apoderamiento debidamente legalizada, o sus fotocopias debidamente autenticadas.

2. Declaración responsable de no estar incurso el licitador en las prohibiciones para contratar recogidas en el art. 71 de la LCSP, que comprenderá expresamente la circunstancia de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes. La prueba de esta circunstancia podrá hacerse por cualquiera de los medios señalados en el art. 85 del LCSP.

3. La solvencia económica y financiera:

Se establece como requisito de solvencia económica y financiera la justificación de un volumen anual de negocios en el ámbito del objeto del contrato, referido al mejor ejercicio dentro de los tres últimos años por un importe mínimo de 2.008.839,88 € IVA excluido. La acreditación documental de la suficiencia de la solvencia económica y financiera del empresario se efectuará mediante certificación bancaria y/o la aportación de una declaración del mismo indicando el volumen de negocios global de la empresa

4. Solvencia técnica y profesional:

Para que pueda ser considerada solvencia técnica suficiente, debe acreditarse como ejecutado, en un ejercicio de los tres últimos años, un importe igual o superior al 80% del valor estimado del contrato (1.607.071,90 € IVA excluido), en relación con servicios o trabajos de igual naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato (prestaciones de servicios residenciales y de centros de día para personas mayores).

Se aportará una relación de los principales servicios o trabajos realizados, que tengan una relación directa con el objeto del contrato, en los tres últimos años que incluya importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos. Los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados de buena ejecución expedidos o visados por el órgano competente cuando el destinatario sea una entidad del sector público; cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por éste o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario; en su caso, estos certificados serán comunicados directamente al órgano de contratación por la autoridad competente.

5.-Las empresas extranjeras aportarán una declaración expresa de someterse a la jurisdicción de los Juzgados o Tribunales españoles en cualquier orden, para todas las incidencias que de modo directo o indirecto pudieran surgir del contrato, con renuncia, en su caso, al foro jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder al licitante.

6.- Declaración jurada en la que el licitador se compromete a que todos los trabajadores que hayan de intervenir en cualquier concepto en la fase de ejecución del contrato, estarán debidamente afiliados y asegurados por parte de la empresa a la Seguridad Social en todo momento.

7.- Acreditación de estar dado de alta en el IAE, en el epígrafe que corresponda al objeto del contrato, así como, haber satisfecho el último recibo de este impuesto.

La solvencia económica y financiera, técnica y profesional podrá ser acreditada mediante la siguiente clasificación empresarial:

- Grupo N, subgrupo 1, categoría 4
- Grupo U, subgrupo 1, categoría 3

Aquellos licitadores que se encuentren inscritos en el **Registro de Contratistas** regulado por el Decreto 12/1998, de 3 de febrero, sobre Registro Oficial de Contratistas e implantación de la clasificación, desarrollado por Orden de 4 de febrero de 1998, por la que se establecen las normas de funcionamiento del Registro Oficial de Contratistas, podrán presentar copia del certificado vigente, expedido por el Letrado responsable del registro, en sustitución de los documentos y circunstancias señaladas en los puntos 1, excepto el 1.b y 2.

- ARCHIVO ELECTRÓNICO SOBRE B: "CRITERIOS SUBJETIVOS"

La licitadora deberá aportar un archivo electrónico SOBRE B con el título "CRITERIOS SUBJETIVOS", en el que se incluya la documentación referida a los criterios cuya valoración depende de un juicio de valor. La documentación a presentar debe ser clara, concisa y suficiente para realizar la posterior valoración y se presentará estructurada conforme al orden que figura señalado en la cláusula **12** de este pliego.

En ningún caso deberán incluirse en este archivo electrónico documentos propios del archivo electrónico SOBRE C.
La inclusión de cualquiera de dichos datos en el archivo electrónico SOBRE B podrá suponer la exclusión de la empresa licitadora del presente procedimiento, y no se procederá a la apertura del archivo electrónico SOBRE C.

- ARCHIVO ELECTRÓNICO SOBRE C: "CRITERIOS FORMULA"

En este archivo electrónico titulado "CRITERIOS FORMULA" se deberá incluir la oferta económica y los criterios de adjudicación cuantificables por fórmula.

Las proposiciones deberán ajustarse al modelo establecido en el **Anexo I** del presente pliego, que deberá estar firmada por el licitador o persona que lo represente

Si alguna proposición excediese del presupuesto base de licitación, variara sustancialmente el modelo establecido, o comportase error manifiesto en el importe de la proposición, o existiese reconocimiento por parte de la empresa licitadora de que adolece de error o inconsistencia que la hagan inviable, será desechada por la mesa de contratación, en resolución motivada. Por el contrario, el cambio u omisión de algunas palabras del modelo, con tal que lo uno o la otra no altere su sentido, no será causa bastante para el rechazo de la proposición.

16. CALIFICACION DE DOCUMENTOS Y APERTURA DE LOS ARCHIVOS ELECTRÓNICOS

Vencido el plazo de presentación de proposiciones se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1º Apertura de los archivos electrónicos SOBRE A y calificación de la documentación administrativa

La Mesa de Contratación procederá a la apertura y calificación de la documentación administrativa presentada por las licitadoras, en tiempo y forma, en el denominado archivo electrónico SOBRE A y si observase defectos subsanables, otorgará al empresario un plazo de tres días para que los corrija, y como en su caso, un plazo de cinco días para que presente aclaraciones y documentos complementarios. La comunicación a los interesados se efectuará por medios electrónicos.

En el supuesto de que en la reunión mantenida por la Mesa de Contratación para la calificación de la documentación general no se hubiera decidido la calificación definitiva de todas las ofertas presentadas a la espera de la aportación por estas de la documentación que subsane o complemente aquellas, la Mesa, en un primer momento, a la vista de la nueva documentación presentada, decidirá sobre la calificación de la documentación general de las restantes ofertas, y determinará los licitadores que se ajustan a los criterios de selección de las mismas, con pronunciamiento expreso sobre todos los admitidos a la licitación, los rechazados y las causas de su rechazo.

Una vez decidida la calificación de la documentación general presentada por todos los licitadores, bien en la primera reunión celebrada por la Mesa de Contratación a tal efecto, o bien en la presente reunión, procederá a la realización del acto público de comunicación del resultado de la calificación.

En el acto público mencionado la Presidenta dará cuenta a los asistentes del número de proposiciones recibidas y del nombre de los licitadores, comunicando el resultado de la calificación de la documentación general presentada en el archivo electrónico SOBRE A, con expresión de los licitadores admitidos y de los excluidos, y de las causas de su exclusión, invitando a los asistentes a que formulen las observaciones que estimen oportunas, que serán reflejadas en el acta, pero sin que en este momento pueda la Mesa hacerse cargo de documentos que no hubiesen sido entregados durante el plazo de admisión de ofertas, o el de subsanación de defectos u omisiones.

2º Apertura y examen de los archivos electrónicos SOBRE B

En el acto público referido en el apartado anterior, el Secretario de la Mesa, procederá a la lectura de la documentación aportada por los licitadores con relación a los criterios de adjudicación dependientes de un juicio de valor.

La Mesa de Contratación solicitará los informes técnicos precisos para valorar las ofertas presentadas en los archivos electrónicos SOBRE B, conforme a los criterios establecidos en la cláusula 12.

Se notificará o comunicará a todos los interesados la fecha y lugar en que se llevará a cabo la apertura de los archivos electrónicos SOBRE C. La convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de dos días.

3º Apertura y examen de los archivos electrónicos SOBRE C

Constituida la Mesa de Contratación en la fecha señalada, ésta, a la vista de los informes técnicos emitidos, procederá a valorar las ofertas presentadas en los archivos electrónicos SOBRE C, conforme a los criterios de adjudicación contenidos en la cláusula 12. En el caso de indicarse en su convocatoria, podrá seguirse en directo a través del enlace que se indique en la citada convocatoria.

Acto seguido se iniciará el acto público procediéndose por el Secretario de la Mesa a dar a conocer a los licitadores asistentes la ponderación asignada a los criterios dependientes de un juicio de valor y contenidas en la cláusula 12 y se procederá posteriormente a la apertura de los archivos electrónicos SOBRE C de los licitadores admitidos, dando lectura a la oferta económica y demás criterios cuantificables por formula.

Concluida la apertura de las proposiciones la Presidenta de la Mesa invitará a los licitadores asistentes a que expongan cuantas observaciones o reservas estimen oportunas en relación al acto celebrado

informándoles, en el caso de producirse estas de la posibilidad de presentar reclamaciones escritas ante el órgano de contratación en el plazo máximo de dos días hábiles.

A continuación se dará por concluido el acto público de apertura de proposiciones, de cuyo resultado se dejará constancia en el acta de la reunión de la Mesa.

La Mesa de Contratación, tras solicitar en su caso, los informes técnicos que estime oportunos, elevará al órgano de contratación la propuesta de adjudicación razonada que estime adecuada, que incluirá en todo caso la ponderación de los criterios indicados en la cláusula 12 de este pliego, acompañada de las actas de sus reuniones y de la documentación generada en sus actuaciones y, en su caso, de los informes emitidos.

17. OFERTAS ANORMALMENTE BAJAS

Se considerará que las ofertas presentan valores anormales o desproporcionados cuando sean inferiores a los porcentajes que se señalan a continuación:

1. Cuando, concurriendo un solo licitador, sea inferior al presupuesto base de licitación en más de 25 unidades porcentuales.
2. Cuando concurran dos licitadores, la que sea inferior en más de 20 unidades porcentuales a la otra oferta.
3. Cuando concurran tres licitadores, las que sean inferiores en más de 10 unidades porcentuales a la media aritmética de las ofertas presentadas. No obstante, se excluirá para el cómputo de dicha media la oferta de cuantía más elevada cuando sea superior en más de 10 unidades porcentuales a dicha media. En cualquier caso, se considerará desproporcionada la baja superior a 25 unidades porcentuales.
4. Cuando concurran cuatro o más licitadores, las que sean inferiores en más de 10 unidades porcentuales a la media aritmética de las ofertas presentadas. No obstante, si entre ellas existen ofertas que sean superiores a dicha media en más de 10 unidades porcentuales, se procederá al cálculo de una nueva media sólo con las ofertas que no se encuentren en el supuesto indicado. En todo caso, si el número de las restantes ofertas es inferior a tres, la nueva media se calculará sobre las tres ofertas de menor cuantía.

Deberá tramitarse el procedimiento previsto en el artículo 149 de la LCSP 2017, en el que se solicitará el asesoramiento técnico del servicio correspondiente.

En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes.

Se entenderá en todo caso que la justificación no explica satisfactoriamente el bajo nivel de los precios o costes propuestos por el licitador cuando ésta sea incompleta o se fundamente en hipótesis o prácticas inadecuadas desde el punto de vista técnico, jurídico o económico.

Cuando la empresa que hubiese estado incursa en presunción de anormalidad hubiera resultado adjudicataria del contrato, el órgano de contratación velará por la adecuada ejecución del contrato, sin que se produzca una merma en la calidad de los servicios contratados.

18. REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACION, ADJUDICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

El licitador que haya presentado la mejor oferta en base a la mejor relación calidad-precio será requerido por el órgano de contratación para que, en plazo máximo de DIEZ DIAS HÁBILES, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, presente la siguiente documentación:

- Documentación justificativa establecida en la cláusula 15 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- Adscripción de medios.
- Justificación acreditativa del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Constitución de la garantía definitiva equivalente al 5% del importe de adjudicación del contrato (IVA no incluido).
- Cuando resulte adjudicataria una UTE, además de los documentos anteriormente indicados habrá de aportarse, dentro del mismo plazo, escritura pública de su constitución, CIF asignado a la Unión Temporal y nombramiento de representante o apoderado con poder bastante.

En caso de no cumplimentar en plazo el requerimiento, se entenderá que el licitador ha retirado su oferta, procediéndose a exigirle, en concepto de penalización, el 3% del presupuesto base de licitación, IVA excluido, sin perjuicio de lo establecido en el artículo en la letra a) del apartado 2 del artículo 71 sobre concurrencia de causa impeditiva de contratación ; y se efectuará un nuevo requerimiento a la empresa licitadora o licitadoras siguientes a aquella, por el orden en que hayan quedado clasificadas sus ofertas.

El Órgano de Contratación acordará la adjudicación del contrato al licitador que presente la mejor oferta, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la documentación requerida al primer clasificado.

En el caso de que el contrato fuera adjudicado a una Unión Temporal de Empresarios deberán éstas acreditar la constitución de la misma, en escritura pública, dentro del plazo otorgado para la formalización del contrato y NIF asignado a la Unión.

La adjudicación será notificada a todos los licitadores y se publicará en el perfil de contratante de esta Institución.

El contrato se perfeccionará mediante su formalización en documento administrativo que se ajuste con exactitud a las condiciones de la licitación, y dicho documento constituirá título suficiente para acceder a cualquier registro público. No obstante, el contratista podrá solicitar que el contrato se eleve a escritura pública, en cuyo caso correrán de su cargo los correspondientes gastos.

Al ser un contrato susceptible de recurso especial en materia de contratación conforme al artículo 44, la formalización no podrá efectuarse antes de que transcurran quince días hábiles desde que se remita la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos.

Los servicios dependientes del órgano de contratación requerirán al adjudicatario para que formalice el contrato en plazo no superior a cinco días a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior sin que se hubiera interpuesto recurso que lleve aparejada la suspensión de la formalización del contrato.

19. DECISIÓN DE NO CELEBRAR EL CONTRATO Y DESISTIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con lo previsto en el artículo 152 de la LCSP, el Órgano de Contratación, por razones de interés público debidamente justificadas, podrá adoptar la decisión de no adjudicar o celebrar el contrato. También podrá desistir del procedimiento cuando aprecie una infracción no subsanable de las normas de preparación del contrato o de las normas reguladoras del procedimiento de adjudicación. Tanto la decisión de no celebrar el contrato como el desistimiento del procedimiento deberán llevarse a cabo antes de la formalización del contrato, y de acuerdo con los requisitos establecidos en el referido artículo.

EJECUCIÓN DEL CONTRATO

20. REGIMÉN GENERAL DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

NORMAS GENERALES EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El contrato se ejecutará con sujeción a las cláusulas contenidas en el presente pliego y, en su caso, a las especificaciones técnicas unidas al expediente, bajo la dirección, inspección y control de la Administración, quien ejercerá estas facultades tanto por escrito como verbalmente.

Cuando por actos u omisiones imputables al contratista o a personas de él dependientes se comprometa la buena marcha del contrato, la Administración podrá exigir la adopción de las medidas que estime necesarias para conseguir o restablecer el buen orden en su ejecución.

El contratista estará sujeto, además, a las siguientes obligaciones:

a) A prestar el servicio con la continuidad convenida y garantizar a los particulares el derecho a utilizarlo en las condiciones que hayan sido establecidas y mediante el abono, en su caso, de la contraprestación económica fijada.

b) A cuidar del buen orden del servicio.

c) A indemnizar los daños que se pudieran causar a terceros como consecuencia de las operaciones que requiera el desarrollo del servicio, con la salvedad de aquellos que sean producidos por causas imputables a la Administración.

d) A entregar, en su caso, las obras e instalaciones a que esté obligado, con arreglo al contrato, en el estado de conservación y funcionamiento adecuados.

Los bienes afectos al servicio no podrán ser objeto de embargo.

Si se produjera incumplimiento del contratista del que derivase perturbación grave en el servicio y no reparable por otros medios, y la Administración no decidiese la resolución del contrato, esta podrá acordar su secuestro o intervención hasta que la referida perturbación desaparezca. En todo caso, el contratista deberá abonar a la Administración los daños y perjuicios que efectivamente le haya ocasionado.

La Administración conservará los poderes de policía necesarios para asegurar la buena marcha del servicio.

CONDICIONES ESPECIALES EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El servicio se realizará en el plazo establecido en la cláusula 3 de este pliego administrativo.

Se consideran obligaciones contractuales esenciales:

-Adscripción de medios personales y/o materiales necesarios.
-Cumplimiento de características de la prestación que se fijen en los Pliegos de Condiciones Técnicas y las que se hayan tenido en cuenta para la valoración de la oferta en su caso.
-Cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución establecidas en los pliegos.

La ejecución del contrato se realizará por la empresa contratista con las responsabilidades establecidas en el artículo 311 de la LCSP. Si se comprobara la existencia de defectos, insuficiencias técnicas, errores o desviaciones procederá la incoación de expediente de subsanación establecidas en los artículos 314 y 315 de la LCSP.

Durante el desarrollo del contrato y hasta que se cumpla el plazo de garantía la empresa contratista es responsable de los defectos que puedan advertirse.

La empresa adjudicataria será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Administración o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato. Sera por su cuenta la indemnización de los daños que se originen a terceros.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 202.1 de la LCSP, para la ejecución de este contrato se exigirán las siguientes **condiciones especiales de ejecución de carácter social, laboral, ético, medioambiental o de otro tipo.**

Condiciones especiales de ejecución del contrato:

1. El presente contrato se haya sujeto a la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas **clausulas sociales** en la contratación pública.

Condiciones laborales mínimas de las empresas contratistas:
a) El presente contrato se haya sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales vigentes y que resulten de aplicación en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.
b) Las empresas licitadoras deberán indicar de conformidad en lo establecido en el Anexo II el convenio colectivo que será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen la actividad objeto de contrato, en el caso de resultar adjudicatarios, así como la obligación de facilitar cuanta información se requiera sobre las condiciones de trabajo que, una vez adjudicado el contrato, se apliquen efectivamente a estos trabajadores y trabajadoras.
c) La empresa adjudicataria, a lo largo de toda la ejecución del contrato, deberá abonar el salario recogido en el convenio colectivo de aplicación, según la categoría profesional que le corresponda a la persona trabajadora, sin que en ningún caso el salario a abonar pueda ser inferior a aquel.
d) La información sobre el convenio colectivo que la empresa adjudicataria declare aplicable a los trabajadores y trabajadoras que realicen la actividad objeto del contrato, se incluirá en el decreto de adjudicación y se publicara en el perfil del contratante.
e) Sin perjuicio de otras facultades de fiscalización de las condiciones de ejecución del contrato que otorga la legislación vigente a la entidad, la empresa adjudicataria deberá acreditar trimestralmente el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral. Un mes antes de la finalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar un informe relativo al cumplimiento de las obligaciones sociales anteriores que le fueran exigibles legal o contractualmente.

Incumplimiento de la cláusula “Condiciones laborales mínimas de las empresas contratistas”:

a) Al considerarse la obligación anterior como condición especial de ejecución del contrato, su incumplimiento será calificado como infracción grave y dará lugar a la imposición de penalidades, a la prohibición de contratar o a la resolución del contrato.

2. El uso de ambas **lenguas oficiales** constituye una condición de ejecución del contrato y de su incumplimiento se derivan las consecuencias previstas con carácter general para el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de este contrato.

La empresa adjudicataria deberá tener en cuenta que en el caso de tener que sustituir al personal subrogado o para las nuevas incorporaciones deberá acreditar la competencia lingüística precisa (comunicaciones orales: B2 (2. PL) - Trabajos auxiliar administrativo: B2 (2. PL) - gestión (si es técnico superior): C2), en base a lo establecido en el “Plan de Uso del Euskera 2018-2022” aprobado definitivamente por el Ayuntamiento Pleno con fecha 4 de marzo de 2019.

En las relaciones con la Administración contratante se empleará normalmente el euskera. A efectos de la ejecución del contrato se entiende por emplear "normalmente el euskera", lo siguiente:
a) En las comunicaciones verbales, el personal con conocimiento de euskera que en funciones de ejecución del contrato se dirija a la Administración contratante se expresará inicialmente en esta lengua. Si la Administración contratante se dirige en euskera al personal adscrito a la ejecución del contrato que no tenga conocimientos suficientes de esta lengua, la empresa encargada de la ejecución habrá de facilitar inmediatamente los medios o personal con capacitación lingüística en euskera necesarios para que la relación con la Administración derivada de la ejecución del contrato pueda desarrollarse en

euskera.
b) Las comunicaciones escritas se redactarán en euskera y castellano salvo que quien ejecute el contrato opte por el euskera.
c) Los rótulos y señales de exposición pública, así como los documentos e impresos dirigidos a la ciudadanía serán en euskera y castellano.
d) En las relaciones directas con la ciudadanía se respetará el derecho a ser informado en cualquiera de las lenguas oficiales.
e) Los estudios, informes, proyectos … de divulgación pública se presentarán al ayuntamiento en euskera y castellano.

3. Obligación de **garantizar la igualdad** en el acceso al empleo, promoción profesional, fomento de la conciliación familiar y laboral.
En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato.

La empresa deberá realizar una memoria de evaluación sobre la aplicación de las medidas precitadas en la ejecución del contrato y que contenga, por un lado, medidas adoptadas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso en empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral y, por otro lado, las medidas adoptadas para favorecer la conciliación de la vida personal como familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato.

La empresa adjudicataria deberá cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/ 2005 de 18 de febrero del Parlamento Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La entidad o empresa con una plantilla superior a 50 personas deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

4. Obligación de **evitar estereotipos sexistas.**
En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria, así como la subcontratista en su caso, deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, con responsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

Para la comprobación del cumplimiento de esta obligación, la cartelería, documentación y cualquier otro soporte que elabore la entidad adjudicataria en la ejecución del contrato será revisado por el Servicio de Igualdad.

Las citadas condiciones tienen el carácter de obligación contractual esencial, por lo que, al amparo de lo previsto en el artículo 201 de la LCSP, su incumplimiento podrá ser considerado causa de resolución del contrato a los efectos señalados en el artículo 211.1.f) de la citada Ley.

Las condiciones especiales de ejecución serán exigidas a todos los subcontratistas.

21. RESPONSABLE DEL CONTRATO

El órgano de contratación designará un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta

realización de la prestación pactada, todo ello conforme a las previsiones del art. 62 de la LCSP. El responsable del contrato podrá ser una persona física o jurídica, vinculada al ente, organismo o entidad contratante o ajena a él.

Igualmente le corresponderá acreditar la conformidad de la prestación con lo previsto en el contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 198 (Pago del precio) y asistir al acto de recepción del contrato en calidad de representante de la Administración o en su caso, dar la conformidad final al contrato.

La persona responsable del contrato es la interlocutora entre la empresa adjudicataria y el órgano de contratación.

El contratista, sin coste adicional alguno, facilitará a la Administración asistencia profesional en las reuniones explicativas o de información que ésta estime necesarias para el aprovechamiento de la prestación contratada.

22. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

22.1.- El contratista queda obligado a aportar, para la realización del servicio o prestación, el equipo y medios que sean precisos para la buena ejecución de aquél en los plazos convenidos en el contrato.

La Administración podrá rechazar cualquier elemento que considere inadecuado, con el derecho del contratista a reclamar frente a tal resolución ante la Administración en el plazo de diez días, contados a partir de su notificación.

La no disponibilidad de la plantilla completa y de la totalidad de los medios ofertados, a los tres (3) meses de hacerse cargo del Servicio facultará al Excmo. Ayuntamiento a la rescisión automática del contrato, salvo causa de fuerza mayor estimada así por los Servicios Técnicos Municipales.

22.2.- El contratista notificará en el plazo de 15 días, las incapacidades o incompatibilidades que hubieran podido sobrevenir.

22.3.- Si como consecuencia de emergencias empresariales, en las instalaciones, etc., el contratista estimase que no puede realizar el servicio en las condiciones establecidas en el Pliego, estará obligado a dar cuenta de ello de forma inmediata al Ayuntamiento de Erandio, para que éste procure tomar las medidas convenientes, a fin de evitar o reducir los perjuicios que ello causaría a la prestación del servicio.

Los gastos que ocasionen dichas medidas serán abonados directamente por la contrata, sin perjuicio de que se le apliquen además las sanciones y descuentos en las certificaciones que se establezcan.

22.4.- Indemnizar los daños que se causen a terceros, como consecuencia de las operaciones que requiera la prestación del servicio, así como los producidos por incumplimiento de sus obligaciones, en los términos del LCSP. A tal fin aportará copia de la póliza de seguros y justificante de la misma, que cubra los riesgos inherentes al contrato.

Se deberá contratar una póliza de responsabilidad civil con un límite no inferior a 1 millón de €, donde se detalle la actividad objeto de la licitación, con cobertura de responsabilidad civil patronal, productos y/o post trabajos. El único sublímite por víctima será en patronal, no inferior a 600.000 €.
Asimismo, se deberá contar con una póliza de responsabilidad civil profesional con un límite de 1 millón de €.

En las pólizas deberá figurar el Ayuntamiento de Erandio como asegurado adicional sin perder la condición de tercero.

22.5.- La empresa adjudicataria deberá contratar el personal necesario para atender a sus obligaciones. Dicho personal dependerá exclusivamente del adjudicatario, por cuanto éste tendrá los derechos y

obligaciones inherentes a su calidad de patrono y deberá cumplir las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad e higiene en el trabajo, referidas al propio personal a su cargo.

22.6.- El Ayuntamiento no tendrá relación jurídica ni laboral con el personal que el adjudicatario destine a la prestación del servicio, incluido aquel que está obligado a subrogar, durante el plazo de vigencia del contrato ni al término del mismo.

22.7.- **El adjudicatario vendrá obligado a la subrogación del personal** que se relaciona en el **Anexo VI** del presente pliego, en el cual se indica la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación en base a lo previsto en el artículo 130 de la LCSP.

El incumplimiento de esta obligación conllevará la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 de la LCSP.

22.8.- **Será obligación del adjudicatario reconocer todos los derechos laborales que los trabajadores vinieren disfrutando con el anterior contratista a través de los convenios colectivos vigentes en el momento de la licitación quedando obligado a lo dispuesto en las leyes protectoras del trabajo y Seguridad Social en todos los aspectos.**

Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el contratista está obligado a responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá conforme a lo previsto en el artículo 130.6 de la LCSP.

22.9.- Durante la vigencia del contrato, el adjudicatario, siempre que se vaya a producir una variación en la plantilla con la que da inicio el contrato, bien sea por jubilación, baja voluntaria, despido, etc., o siempre que se produzca una variación por necesidades del servicio estará obligado a comunicarlo al Ayuntamiento.

22.10.- Durante la ejecución del contrato y en el supuesto de que sea precisa una ampliación del personal ya adscrito al mismo, el adjudicatario se compromete a promover la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer. Asimismo favorecerá la contratación de personas en situación de exclusión social y con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, siempre que se garantice la adecuada prestación del servicio, debiendo en este caso presentar la empresa su propuesta ante el Ayuntamiento, para que sea analizada por los Servicios Sociales adscritos al mismo.

22.11.- El contratista está obligado al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo, así como al de las condiciones salariales conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación, todo ello con respecto al personal que emplee en los servicios o trabajos objeto de este contrato. La Administración quedará exonerada de responsabilidad por este incumplimiento.

22.12.- El adjudicatario deberá tener debidamente asegurado a todo el personal a su cargo, debiendo suscribir los seguros de responsabilidad civil que cubran posibles daños a terceros en la realización de todos los trabajos contemplados.

22.13.- Del mismo modo, en caso de accidente o perjuicio de cualquier género ocurrido a los operarios con ocasión del ejercicio de los trabajos, el adjudicatario cumplirá lo dispuesto en las normas vigentes bajo su responsabilidad, sin que ésta alcance en modo alguno a la Administración.

22.14.- La empresa deberá adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

22.15.- La empresa adjudicataria deberá cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en otras disposiciones legales en vigor que sean de aplicación.

22.16.- Se dará cumplimiento al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla en artículo anterior.

22.17- La empresa certificará la modalidad de organización preventiva que ha adoptado.

22.18.- Se certificará que dicha empresa tiene cubierta la especialidad preventiva de Vigilancia de la Salud y que los trabajadores que van a realizar los servicios han pasado los reconocimientos médicos específicos conforme a los riesgos del servicio.

22.19.- Se certificará que los servicios a desarrollar en las diferentes instalaciones del Ayuntamiento de Erandio están contemplados en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva de la empresa. En caso contrario, se presentará un plan de trabajo describiendo las actividades a realizar, los riesgos de las mismas y las medidas preventivas para evitarlos.

22.20.- Se certificará que el personal que va a realizar el servicio ha sido informado y formado sobre los riesgos de su puesto de trabajo.

22.21.- En el caso de que los servicios a desarrollar estén considerados como peligrosos o con riesgos especiales, o que incluyan actividades que se puedan agravar por la concurrencia de actividades de manera simultánea o sucesiva, se certificará que la subcontrata dispone de recursos preventivos con formación mínima a nivel básico para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, los cuales permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia conforme al art. 32 bis de la LPRL.

22.22.- La empresa designará un responsable de la organización del trabajo y la seguridad de su personal, cumpliendo y haciendo cumplir la normativa de seguridad. En ausencia de este, estas funciones serán desarrolladas por el operario con mayor categoría o experiencia profesional.

22.23.- En el caso de que la empresa subcontrate la realización de parte del servicio, se comprometerá a exigir a la subcontrata el cumplimiento de lo establecido en este documento.

22.24.- El Ayuntamiento de Erandio cuenta con un procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales el cual se pondrá en marcha en el momento que se realice la ejecución del contrato.

22.25.- Los servicios contratados estarán sometidos permanentemente a la inspección y vigilancia de la Administración Municipal, que designará los servicios técnicos que realizarán el seguimiento y control de la ejecución del contrato.

22.26.- La dirección e inspección de los trabajos corresponde a los servicios técnicos designados por el Ayuntamiento, sin perjuicio de las superiores facultades de dirección e inspección de la Alcaldesa o persona en quien delegue, que podrán dirigir instrucciones siempre que no supongan modificaciones de la prestación no autorizadas, ni se opongan a las disposiciones en vigor, al presente Pliego, ni al Pliego de Prescripciones Técnicas.

22.27.- La Administración Municipal podrá realizar las revisiones del personal y material que estime oportunas en cualquier momento y lugar. La inspección que al objeto designe el Ayuntamiento tendrá acceso a los locales o dependencias del servicio y le serán facilitados cuantos datos precise respecto a la organización del mismo.

22.28.- El contratista facilitará a la Administración, sin ningún coste adicional, cuantos servicios profesionales se estimen necesarios por ésta para el correcto desarrollo y cumplimiento del objeto del

servicio, como asistencia a reuniones explicativas, información al público, etc.

22.29.- El adjudicatario deberá formular sus comunicaciones (informes; facturas; comunicaciones, ...) con el Ayuntamiento a través del Registro General de Entrada del Ayuntamiento.

23. DERECHOS DEL CONTRATISTA

El adjudicatario tiene derecho al abono del precio previsto en el contrato y a la revisión del mismo, en su caso en los términos que el propio contrato establezca.

No tendrá derecho el adjudicatario al pago de las innovaciones o mejoras hechas voluntariamente, aunque fuesen beneficiosas para la Administración. Tampoco se le admitirán reclamaciones por trabajos distintos de los presupuestados, que hubiere realizado sin previa autorización del órgano de contratación, con arreglo a las formalidades exigidas legalmente.

En ningún caso la Administración abonará cantidades que no sean previamente comprobadas por la inspección correspondiente.

24. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

La Administración podrá modificar el contrato por razones de interés público, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas expresamente en el artículo 205 de la LCSP, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 203, 206 y 207 de la misma Ley y siempre que con ello no se alteren las condiciones esenciales de la licitación y adjudicación.

25. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la LCSP, el contratista deberá respetar el carácter confidencial de aquella información a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato a la que se hubiera dado el carácter, o que por su propia naturaleza deba de ser tratada como tal. Este deber se mantendrá durante el plazo mínimo de cinco años desde el conocimiento de la información.

Los órganos de contratación no podrán divulgar la información facilitada por los empresarios que estos hayan designado como confidencial en el momento de presentar su oferta. El carácter de confidencial afecta, entre otros, a los secretos técnicos o comerciales, a los aspectos confidenciales de las ofertas y a cualesquiera otras informaciones cuyo contenido pueda ser utilizado para falsear la competencia, ya sean en ese procedimiento de licitación o en otros posteriores.

El deber de confidencialidad solo podrá extenderse a documentos que tengan una difusión restringida, y en ningún caso a documentos que sean públicamente accesibles.

El deber confidencialidad tampoco podrá impedir la divulgación pública de partes de confidenciales de los contratos celebrados, tales como, en su caso, la liquidación, los plazos finales de ejecución de obra, las empresas con las que se ha contratado y subcontratado, y, en todo caso, las partes esenciales de la oferta y las modificaciones posteriores del contrato, respetando en todo lo caso lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El adjudicatario quedará obligado durante todo el periodo de vigencia del contrato, y con posterioridad a su finalización, al cumplimiento de la legislación vigente en cada momento en materia de protección de datos de carácter personal, la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, el Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la misma, y el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea- Reglamento UE 2016/679 de 27 de abril de 2016.

Cuando la contratación implique el acceso del contratista a datos de carácter personal de cuyo tratamiento sea responsable la entidad contratante, aquel tendrá la consideración de encargado del tratamiento.

Cuando finalice la prestación contractual los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos a la entidad contratante responsable, o al encargado de tratamiento que esta hubiese designado.

El tercero encargado del tratamiento conservará debidamente bloqueados los datos en tanto pudieran derivarse responsabilidades de su relación con la entidad responsable del tratamiento.

En todo caso será de aplicación lo dispuesto en la Disposición adicional vigésima quinta de la LCSP, cuando un tercero trate datos personales por cuenta del contratista, encargado del tratamiento.

Si durante la ejecución de este contrato se produjera efectivamente la puesta a disposición del adjudicatario de datos que impliquen el tratamiento de datos de carácter personal se suscribirá por las partes un acuerdo de encargo de dicho tratamiento.

De conformidad con lo señalado Art. 122 LCSP, según redacción dada por el artículo el art. 5.5 del Real Decreto-Ley 14/2019, de 31 de octubre, se advierte:

1º. Que por parte del Ayuntamiento de Erandio se cederán al adjudicatario los datos necesarios e imprescindibles para la prestación del servicio residencial para personas mayores y la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes en el Hogar Residencia San José de Erandio.
2º. De la obligación del futuro contratista de someterse en todo caso a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos.
3º El adjudicatario deberá presentar, antes de la formalización del contrato, una declaración en la que ponga de manifiesto dónde van a estar ubicados los servidores que realicen el tratamiento de estos datos, y desde dónde se van a prestar los servicios asociados a los mismos. Así mismo, tendrá la obligación de comunicar al Ayuntamiento cualquier cambio que se produzca en la ubicación de estos servidores, que deberán encontrarse siempre en espacio de la Unión Europea.
4º Los licitadores deberán indicar en su oferta si tienen previsto subcontratar los servidores o los servicios asociados a los mismos, así como el nombre o el perfil empresarial, definido por referencia a las condiciones de solvencia profesional o técnica, de los subcontratistas a los que se vaya a encomendar su realización.

Estas obligaciones tienen carácter esencial a los efectos previstos en la letra f) del apartado 1 del artículo 211.

26. RECEPCIÓN DE LA PRESTACIÓN Y PLAZO DE GARANTÍA

En el plazo máximo de un mes desde que finalice la prestación objeto del contrato se producirá el acto formal y positivo de conformidad de ésta.

Asimismo, se establece un plazo de SEIS (6) meses a contar desde la fecha de recepción formal, que se fija como garantía a los efectos previstos en la LCSP y en el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. La Administración, durante el plazo de garantía, tendrá derecho a la reposición o reparación, si ello fuera suficiente, de los bienes suministrados que presenten vicios o defectos.

27. FACULTADES DEL AYUNTAMIENTO

Los servicios técnicos designados al efecto dictarán las instrucciones necesarias al contratista para la normal y eficaz prestación en base a las cláusulas contractuales, y sin perjuicio de las superiores facultades de dirección e inspección de la Alcaldesa o persona en quien delegue.

Imponer al adjudicatario las sanciones previstas en el presente Pliego.

Respecto al abono del precio del contrato, el Ayuntamiento efectuará el pago conforme lo establecido en el presente Pliego.

28. PENALIDADES AL CONTRATISTA POR INCUMPLIMIENTO

A. Incumplimiento de los plazos de ejecución del contrato

Si el contratista, por causas que le fueran imputables, hubiese incurrido en demora respecto del cumplimiento del plazo de ejecución del contrato, tanto del plazo total como, en su caso, de los plazos parciales, la Administración podrá optar indistintamente por su resolución, con pérdida de la garantía, o por la imposición de penalidades en la proporción de 0,60 euros diarios por cada 1.000 del precio del contrato, IVA excluido.

Cada vez que las penalidades por demora alcancen un múltiplo del 5 por ciento del precio del contrato, el Órgano de Contratación estará facultado para proceder a su resolución o acordar la continuidad de su ejecución con imposición de nuevas penalidades.

B. Incumplimiento de la ejecución parcial de las prestaciones

Cuando el contratista, por causas que le fueren imputables, hubiere incumplido la ejecución parcial de las prestaciones definidas en el contrato, la Administración podrá optar, indistintamente, por su resolución o por la imposición de una penalidad equivalente al 10 por ciento del precio total del contrato.

C. Cumplimiento defectuoso

En caso de cumplimiento defectuoso de la prestación, la Administración podrá imponer penalidades por cuantía cada una de ellas no superior al 10 por ciento del precio del contrato, IVA excluido; y sin que el total de dichas penalizaciones pueda superar el 50 por ciento del precio convenido.

D. Incumplimiento de las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral

En caso de incumplimiento de las obligaciones del contratista en materia medioambiental, social o laboral, en especial los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, la Administración, en aplicación de lo previsto en el artículo 201 de la LCSP, podrá imponer penalidades por cuantía cada una de ellas no superior al 10 por ciento del precio del contrato, IVA excluido; y sin que el total de dichas penalizaciones pueda superar el 50 por ciento del precio convenido.

E. Incumplimiento de las obligaciones con los subcontratistas

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 217 de la LCSP, en caso de incumplimiento del contratista de sus obligaciones con los subcontratistas, la Administración podrá imponer penalidades por cuantía cada una de ellas no superior al 10 por ciento del precio del contrato, IVA excluido, y sin que el total de dichas penalizaciones pueda superar el 50 por ciento del precio convenido.

29. TRABAJOS MAL EJECUTADOS

Hasta que transcurra el plazo de garantía fijado en la cláusula 26 del presente Pliego, el contratista responderá de la correcta realización de los trabajos contratados y de los defectos que en ellos hubiere, sin que sea eximente ni le dé derecho alguno la circunstancia de que los representantes de la Administración los hayan examinado o reconocido durante su elaboración o aceptado en comprobaciones, valoraciones o certificaciones parciales.

El adjudicatario quedará exento de responsabilidad cuando el trabajo defectuoso o mal ejecutado sea consecuencia inmediata y directa de una orden de la Administración.

Si se advierten vicios o defectos en el trabajo realizado, la Administración podrá rechazar los que estime no satisfactorios. El rechazo se realizará siempre por escrito motivado y el adjudicatario tendrá derecho a reclamar ante la Administración en el plazo de diez días contados a partir de la notificación por parte de la Administración del referido escrito.

30. CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

Constituyen causas de resolución del contrato de servicios las establecidas en los artículos 211 y 313 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

31. CESIÓN DEL CONTRATO

Los derechos y obligaciones dimanantes del contrato podrán ser cedidos por el contratista a un tercero siempre que:
a) las cualidades técnicas o personales del cedente no hayan sido razón determinante de la adjudicación del contrato,
b) de la cesión no resulte una restricción efectiva de la competencia en el mercado
c) la cesión no suponga una alteración sustancial de las características del contratista si estas constituyen un elemento esencial del contrato, y
d) la cesión se realice de acuerdo con los requisitos y exigencias recogidos en el artículo 214.2 de la LCSP.

32. SUBCONTRATACIÓN

El contratista podrá subcontratar con terceros la realización parcial de la prestación. En todo caso, dicha subcontratación, estará sometida al cumplimiento de los requisitos de los artículos 215 y 216 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

33. TRANSPARENCIA

El adjudicatario estará obligado a facilitar al Ayuntamiento de Erandio cuantos datos o documentos resulten necesarios para dar debido cumplimiento a las prescripciones contenidas en el Capítulo III de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como al artículo 49.4 de la Ley del Parlamento Vasco 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

Los datos o documentos solicitados serán entregados en el plazo necesario para dar debido cumplimiento a las disposiciones legales antes mencionadas, el cual se indicará en el requerimiento que se le remita al efecto.

La falta o retraso en la entrega de los datos o documentos requeridos será considerada como infracción susceptible de ser penalizada de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 192 y 193 de LCSP.

III. JURISDICCIÓN COMPETENTE

34. JURISDICCIÓN COMPETENTE

En los supuestos previstos en el artículo 44 de la LCSP, procederá con carácter potestativo la interposición del recurso administrativo especial en materia de contratación previo al contencioso-administrativo, en el plazo de 15 días hábiles, en los términos previstos en el artículo 50 de la LCSP. El órgano competente para conocer del recurso será el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Euskadi.

Contra las actuaciones susceptibles de ser impugnadas mediante recurso especial, no procederá la interposición de recursos administrativos ordinarios.

Los actos que se dicten en los procedimientos de adjudicación de contratos de las Administraciones Públicas que no reúnan los requisitos del apartado 1 del artículo 44 LCSP podrán ser objeto de recurso de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; así como en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

ANEXOS

Anexo I

Modelo de proposición económica y criterios de adjudicación cuantificables por fórmula

Anexo II

Modelo Declaración Responsable

Anexo III

Modelo Declaración Responsable (DEUC)

Anexo IV

Modelo Declaración Responsable. Criterios preferencia desempate

Anexo V

Modelo Declaración de U.T.E.

Anexo VI

Relación de personal a subrogar

ANEXO I

MODELO DE PROPOSICIÓN ECONÓMICA Y CRITERIOS CUANTIFICABLES POR FÓRMULA

D/Dña. .....con domicilio en ....., calle .....y provisto del D.N.I. ....., en nombre propio o en representación de la empresa .....con domicilio en ....., calle ....., C.P. ..... Tfno. .....y C.I.F. .....

DECLARO

1. Que conozco y acepto incondicionalmente el contenido del Pliego de Cláusulas Administrativas y el de Prescripciones Técnicas que rigen la contratación por el procedimiento abierto del servicio para la prestación del **SERVICIO RESIDENCIAL PARA PERSONAS MAYORES Y LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO** y demás documentación que debe regir el presente contrato, que expresamente asumo y acato en su totalidad.

2. Que el firmante y la empresa a la que representa reúne todas y cada una de las exigencias establecidas para contratar con la Administración y que no se encuentran incursos en ninguna de las limitaciones o prohibiciones establecidas en la legislación vigente para contratar con la administración.

3. Que en relación a las prestaciones objeto del presente contrato ofrezco su realización, para los cuatro años del contrato, por un **precio** de..... (debe expresarse en letra y en número) euros, más ..... (debe expresarse en letra y en número) euros, correspondientes al IVA, desglosado de la siguiente manera:

	PRECIO DE LICITACIÓN	IVA		TOTAL EUROS
TRABAJOS MÉDICOS Y SANITARIOS		--	-.-	
SERVICIOS DE LIMPIEZA EN GENERAL Y OTROS EN GENERAL		21%	€	
TOTAL				

4.- Mejora: Incremento de horas semanales del auxiliar administrativo sobre el mínimo establecido en los pliegos:

- Nº incremento horas semanales: _____ horas.

5.- Mejora: Compra de material de aseo y farmacia:

☐ Sí
☐ No

5.- Mejora: Servicio de acompañamiento (ocio, médico, gestiones,...) a personas residentes por personal gerocultor por 120 horas anuales:

☐ Sí
☐ No

En Erandio, a ..... de.....de 2021
Fdo.:
D.N.I.:

ANEXO II

MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE

D. ....., con domicilio en ..... Calle ..... y provisto con D.N.I. ..... en nombre propio o en representación de la empresa ..... como ..... de la misma, con domicilio en ....., calle ..... y C.I.F. .....

DECLARA, responsabilizándose de las consecuencias que pudieran derivarse que, siendo el licitador en el contrato del servicio para la prestación del **SERVICIO RESIDENCIAL PARA PERSONAS MAYORES Y LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO**.

.- Que reúne / Que la entidad por mi representada reúne (según proceda) las condiciones para contratar y que en caso de resultar licitador a cuyo favor recaiga la propuesta de adjudicación, se compromete a acreditar la posesión y validez de los documentos exigidos en el apartado *15.- Sobre A Documentación Administrativa* **SERVICIO RESIDENCIAL PARA PERSONAS MAYORES Y LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO**.

.- Que su finalidad o actividad tiene relación directa con el objeto del contrato y que dispone de una organización con elementos personales y materiales suficientes para la debida ejecución del contrato.

.- Que ni el firmante, ni la empresa a la que en su caso represento, se encuentran incursos en ninguna limitación o prohibición para contratar con la Administración, a tenor de lo establecido en el art. 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

.- Que la empresa a la que representa: (marque la casilla que corresponda)

[ ] Está inscrita en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o en el Registro Oficial de Contratistas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

[ ] Ha solicitado la Inscripción en el Registro de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o en el Registro Oficial de Contratistas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

.- Que la empresa a la que representa emplea a: (marque la casilla que corresponda)

[ ] Menos de 50 trabajadores

[ ] 50 o más trabajadores y: (marque la casilla que corresponda)

[ ] Cumple la obligación de que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, establecida por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de si inclusión social.

[ ] Cumple las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

.- Que la empresa a la que representa: (marque la casilla que corresponda)

[ ] Emplea a más de 250 trabajadores y cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

[ ] Emplea a 250 o menos trabajadores y en aplicación del convenio colectivo aplicable, cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

[ ] En aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

.- Que se halla al corriente de las obligaciones tributarias, de Seguridad Social y de seguridad, salud en el trabajo y prevención en riesgos laborales, impuestas por las disposiciones legales vigentes.

.- Que conociendo los pliegos que rigen la presente contratación, se compromete a su realización con sujeción estricta a éstos, a la propuesta técnica en la prestación del servicio y trabajos y a la oferta económica que se presentan.

.- Que conoce y acepta que el presente contrato se encuentra sometido a lo establecido en la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública y, en consecuencia, el convenio colectivo a aplicar a los/as trabajadores/as que realicen la actividad objeto del contrato será .....

.- Se compromete a presentar los documentos precisos que demuestren el cumplimiento de tales obligaciones en el plazo de diez (10) días hábiles, a contar desde el siguiente al del requerimiento efectuado por la administración.

.- Que identifica como dirección electrónica para la realización de notificaciones a través de los medios telemáticos, en el caso de reclamaciones en materia de contratación pública la siguiente: .....

.- Que SI [ ] NO [ ] consiente expresamente la utilización del correo electrónico como medio para practicar notificaciones en la dirección electrónica: .....

.- Que acepta voluntariamente dar transparencia institucional a todos los datos derivados del proceso de licitación, adjudicación y ejecución hasta su finalización, con exclusión de aquellos que resulten confidenciales.

.- Que SI [ ] NO [ ] se tiene previsto subcontratar los servidores o los servicios asociados a los mismos.
Nombre o perfil empresarial de los subcontratistas:.....

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido y firma la presente,

En Erandio, a ..... de ..... de 2021.

Fdo.:
D.N.I.:

ANEXO III

FORMULARIO NORMALIZADO DEL DOCUMENTO EUROPEO ÚNICO DE CONTRATACIÓN (DEUC) Y ORIENTACIONES PARA SU CUMPLIMENTACIÓN.[1]

FORMULARIO

El servicio en línea gratuito DEUC electrónico, que facilita la Comisión Europea, permite cumplimentar este documento por vía electrónica en la siguiente dirección de Internet: **https://ec.europa.eu/tools/espd.**

ORIENTACIONES PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL FORMULARIO NORMALIZADO DEL DEUC

Cada empresa deberá cumplimentar un formulario normalizado del DEUC. Si la empresa concurre a la licitación en unión temporal con otra u otras, cada empresa integrante de la futura UTE deberá presentar un formulario normalizado del DEUC.

Parte I: Información sobre el procedimiento de contratación y el poder adjudicador o la entidad adjudicadora

Esta parte del documento se completa por el órgano de contratación. El resto del formulario se rellenará por el licitador.

La parte I se puede rellenar sin necesidad de haber publicado previamente la licitación o bien una vez publicada la convocatoria en el DOUE., en cuyo caso, al introducir en el servicio DEUC el número de identificación que proporciona la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, se completa automáticamente la información sobre el procedimiento y el poder adjudicador.

Creado el modelo del DEUC para esta licitación, el órgano de contratación obtiene un archivo en formato XML, mediante la opción exportar, que debe almacenar localmente en su equipo para publicarlo, junto con los demás documentos de la convocatoria (como documentación complementaria) en el *Portal de la Contratación Pública del Ayuntamiento de Erandio -Perfil de contratante-* y Plataforma de Gobierno Vasco.

La empresa licitadora deberá almacenar en su ordenador el modelo en XML creado y publicado previamente por el órgano de contratación, y acceder después al servicio DEUC electrónico, donde deberá importarlo, cumplimentar los datos necesarios, imprimirlo, firmarlo y presentar el DEUC con los demás documentos de la licitación.

Parte II: Información sobre el operador económico

Esta parte recoge información sobre la empresa licitadora.

En la identificación del operador económico, como número de IVA se deberá recoger el NIF si se trata de ciudadanos o empresas españoles; el NIE si se trata de ciudadanos extranjeros residentes en España, y el VIES o DUNS si se trata de empresas extranjeras.
A la pregunta sobre si figura inscrito en una lista oficial de operadores económicos autorizados o tiene un certificado equivalente, la empresa debe contestar:

Sí: si se encuentra clasificada.
No: si no se encuentra clasificada.

[1] El formulario normalizado DEUC, ha sido establecido por el Reglamento de Ejecución (UE) 2016/7 de la Comisión, de 5 de enero de 2016, y debe admitirse para los contratos sujetos a regulación armonizada desde el 18 de abril de 2016. Consiste en una declaración responsable del licitador sobre el cumplimiento de los requisitos previos para participar en el procedimiento de contratación, relativos a su situación financiera, capacidades e idoneidad de la empresa.

No procede: si la clasificación no es exigida para el contrato que se licita.

Para indicar el nombre de la lista o certificado procede contestar si la empresa está clasificada como contratista de obras o de servicios. Como número de inscripción o certificación basta con consignar el propio NIF, NIE, VIES o DUNS de la empresa.

Para indicar si el certificado de inscripción o la certificación están disponibles en formato electrónico, la página web del Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público es **https://registrodelicitadores.gob.es;** la autoridad u organismo expedidor es la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado, y la "referencia exacta de la documentación" debe entenderse referida al NIF, NIE, VIES o DUNS de la empresa, según el caso.

Como clasificación obtenida en la lista oficial, la empresa debe indicar el grupo, subgrupo y categoría.

Las empresas que figuren inscritas en una «lista oficial de operadores económicos autorizados» solo deberán facilitar en cada parte del formulario aquéllos datos e informaciones que, en su caso concreto, no estén inscritos en estas «listas oficiales». Así, las empresas no estarán obligadas a facilitar aquellos datos que ya figuren inscritos de manera actualizada en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público (ROLECE), siempre que se indique en el formulario normalizado del DEUC.

Cuando el licitador se encuentre inscrito, debe asegurarse de qué datos figuran efectivamente inscritos y actualizados en el Registro de Licitadores y cuáles no están inscritos o, estándolo, no están actualizados. Cuando alguno de los datos o informaciones requeridos no consten en el Registro o no figuren actualizados, la empresa deberá aportarlos mediante la cumplimentación del citado formulario.

Parte III: Motivos de exclusión

Dado que el formulario normalizado del DEUC no recoge referencia alguna a nuestra legislación, para facilitar la adecuada cumplimentación de esta parte del formulario, a continuación se indica una tabla de equivalencias entre cada una de las preguntas que deben responder las empresas, los artículos de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (en adelante, la Directiva nueva o "DN") y, por último, los artículos del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP) que han dado transposición al artículo 57 de la DN.

Dado que no todas las prohibiciones para contratar están inscritas en el ROLECE, las empresas deberán responder a todas las preguntas que se formulan en la parte III del formulario normalizado del DEUC.

Tabla de equivalencias relativa a la parte III del formulario normalizado del DEUC

Parte III, N.º de sección	DN	TRLCSP
Sección A	Artículo 57.1.	Artículo 60.1.a) (excepto los delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social relativos al pago de tributos y cotizaciones a la Seguridad Social).
Sección B	Artículo 57.2.	Artículo 60.1: Letra a) (cuando se trate de delitos contra la Hacienda Pública o contra la Seguridad Social, relativos al pago de tributos y cotizaciones a la Seguridad Social). Letra d), primer párrafo, primer inciso. Letra f) (cuando se trate de sanciones administrativas firmes impuestas con arreglo a la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).
Sección C:		

Primera pregunta	Artículo 57.4.a).	Artículo 60.1.b) (cuando no sea infracción muy grave en materia profesional o en materia de falseamiento de la competencia); Artículo 60.1.d) primer párrafo, segundo inciso (en lo relativo al incumplimiento del requisito del 2 por 100 de empleados con discapacidad.).
Segunda pregunta	Artículo 57.4.b).	Artículo 60.1.c).
Tercera pregunta	Artículo 57.4.c).	Artículo 60.1.b) (infracción muy grave en materia profesional).
Cuarta pregunta	Artículo 57.4.d).	Artículo 60.1.b) (infracción muy grave en materia de falseamiento de la competencia).
Quinta pregunta	Artículo 57.4, letra e).	Artículo 60.1.g) y h).
Sexta pregunta	Artículo 57.4, letra f).	Artículo 56.
Séptima pregunta	Artículo 57.4.g).	Artículo 60.2, letras c) y d).
Octava pregunta:		
Letras a), b) y c)	Artículo 57.4.h).	Artículo 60.1, letra e) y 60.2, letras a) y b).
Letra d)	Artículo 57.4.i).	Artículo 60.1.e).
Sección D	–	Artículo 60.1.f) (cuando se trate de sanción administrativa firme con arreglo a lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones).

Parte IV: Criterios de selección.

El órgano de contratación podrá limitar la información requerida sobre los criterios de selección a la pregunta de si los licitadores cumplen o no todos los criterios de selección necesarios. En este caso únicamente será necesario que la empresa interesada cumplimente la sección “A: INDICACIÓN GLOBAL RELATIVA A TODOS LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN”, omitiendo cualquier otra sección de esta parte. Aunque, posteriormente, podrá solicitarles información o documentación adicional.

En caso contrario, el órgano de contratación debe determinar los criterios de selección exigibles, y la empresa facilitar la información sobre el cumplimiento de cada uno de los criterios de selección que se hayan indicado, cumplimentando las secciones A a D de esta parte que procedan.

Parte V: Reducción del número de candidatos cualificados

En el procedimiento abierto el empresario no tiene que cumplimentar esta parte.

Parte VI. Declaraciones finales.

Esta parte debe ser cumplimentada y firmada por la empresa interesada en todo caso.
Para más información sobre la cumplimentación del formulario se puede consultar la Resolución de 6 de abril de 2016, de la Dirección General del Patrimonio del Estado, por la que se publica la Recomendación de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa sobre la utilización del Documento Europeo Único de Contratación previsto en la nueva Directiva de contratación pública (B.O.E. de 8 de abril de 2016).

ANEXO IV

MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE. CRITERIOS PREFERENCIA DESEMPATE

D. ....., con domicilio en ..... Calle ..... y provisto con D.N.I. ..... en nombre propio o en representación de la empresa ..... como ..... de la misma, con domicilio en ....., calle ..... y C.I.F. .....

DECLARA, responsabilizándose de las consecuencias que pudieran derivarse que, siendo el licitador en el contrato del servicio para la prestación del **SERVICIO RESIDENCIAL PARA PERSONAS MAYORES Y LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO.**

a. Porcentaje de trabajadores ..... con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

b. Porcentaje ..... de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

c. Porcentaje ..... de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido y firma la presente,

En Erandio, a ..... de ..... de 2021

Fdo.:

D.N.I.:

ANEXO V

MODELO DE DECLARACIÓN DE U.T.E.

(En caso de U.T.E. se aportará una declaración responsable por cada miembro de la UTE y se anexará la declaración que se enuncia a continuación).

D/Dª....., con domicilio en ....., provisto de D.N.I....., en nombre propio y/o en representación de la empresa....., con domicilio en ....., y C.I.F.....

Y

D/Dª....., con domicilio en ....., provisto de D.N.I....., en nombre propio y/o en representación de la empresa....., con domicilio en ....., y C.I.F.....

DECLARAN

Que asumen el compromiso de constituirse formalmente en Unión Temporal de Empresas, con las participaciones respectivas de.....% y de.....% y que nombran representante o apoderado único de la unión con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta la extinción del mismo a D./Dª .....con domicilio a efectos de notificaciones para esta licitación en .....

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido y firma la presente,

En Erandio, a ..... de ..... de 2021

Fdo.: Fdo.:

D.N.I.: D.N.I.:

ANEXO VI

RELACION DE PERSONAL A SUBROGAR

**En el coste de Bruto Anual no están incluidos los pluses.*

Convenios colectivos aplicables:

- Convenio colectivo del sector Hostelería de Bizkaia (código de convenio 48001205011981).
- Convenio para el personal de la empresa Garbialdi que presta sus servicios como ATS/DUE o Auxiliar de Enfermería en el Hogar Residencia Centro de día San José de Erandio (Años 2020-2030)
- Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Bizkaia (código de convenio 48001445011981).

RESIDENCIA ERANDIO LIMPIEZA

e	c	Nombre empleado	Antigüedad	cc	% Jornada	Categoría	Bruto Anual	Festivos	Nocturnos	Pturnicidda
1	1036	LIMPIADORA 1	01-11-1996	100	100	LIMPIADOR	26.978,80 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	1239	LIMPIADORA 2	13-11-2020	501	14,29	LIMPIADOR	2.955,81 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	1786	LIMPIADORA 3	04-06-2000	100	100	LIMPIADOR	25.418,48 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	3191	LIMPIADORA 4	01-12-1999	100	100	LIMPIADOR	26.199,62 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	4828	LIMPIADORA 5	24-07-1986	100	100	LIMPIADOR	29.316,24 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	5473	LIMPIADORA 6	20-11-2006	189	100	LIMPIADOR	23.928,36 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	7358	LIMPIADORA 7	18-02-2008	189	100	LIMPIADOR	23.862,19 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	8203	LIMPIADORA 8	29-06-1992	100	100	LIMPIADOR	27.757,92 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	10085	LIMPIADORA 9	05-06-2017	401	100	LIMPIADOR	16.620,70 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	10127	LIMPIADORA 10	25-04-2018	189	100	LIMPIADOR	17.216,42 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	10205	LIMPIADORA 11	07-07-2019	410	100	LIMPIADOR	17.015,50 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	10326	LIMPIADORA 12	05-02-2020	401	100	LIMPIADOR	20.550,84 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	10353	LIMPIADORA 13	02-04-2020	410	100	LIMPIADOR	16.620,70 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
1	xxxx	LIMPIADORA 14	01-04-2021	401	100	LIMPIADOR	20.534,59 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
		Tablas Salariales 2020					##########	########	- €	########

PERSONAL SANITARIO R ERANDIO

e	c	Nombre empleado	Antigüedad	cc	%Jornada	Categoría	Bruto Anual	Festivos	Nocturnos	Pturnicidda
10	6472	ATS 1	20-08-1999	289	55	A.T.S.	20.004,24 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6626	ATS 2	26-06-2008	289	15,8	A.T.S.	5.328,12 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7004	ATS 3	25-10-2012	100	100	A.T.S.	35.738,04 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7039	ATS 4	15-06-2014	510	68,57	A.T.S.	21.901,08 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1039	AUXILIAR CLINICA 1	01-04-1988	100	100	AUXI. CLIN	31.424,20 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1041	AUXILIAR CLINICA 2	01-10-1994	100	100	AUXI. CLIN	30.152,02 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1042	AUXILIAR CLINICA 3	16-07-1994	100	100	AUXI. CLIN	30.279,25 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1043	AUXILIAR CLINICA 4	07-07-1991	100	100	AUXI. CLIN	30.788,12 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1046	AUXILIAR CLINICA 5	18-07-1986	100	100	AUXI. CLIN	31.593,84 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1058	AUXILIAR CLINICA 6	01-07-1987	100	100	AUXI. CLIN	31.593,84 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1251	AUXILIAR CLINICA 7	01-10-2001	189	100	AUXI. CLIN	29.049,36 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6221	AUXILIAR CLINICA 8	01-03-1988	100	100	AUXI. CLIN	31.466,61 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6459	AUXILIAR CLINICA 9	28-11-2000	100	100	AUXI. CLIN	29.091,77 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6470	AUXILIAR CLINICA 10	03-07-1998	100	100	AUXI. CLIN	29.558,28 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6797	AUXILIAR CLINICA 11	02-07-2010	100	71	AUXI. CLIN	19.541,16 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6810	AUXILIAR CLINICA 12	07-07-2008	100	100	AUXI. CLIN	28.031,52 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6904	AUXILIAR CLINICA 13	03-06-2011	200	50	AUXI. CLIN	12.998,04 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	6940	AUXILIAR CLINICA 14	01-11-2011	100	100	AUXI. CLIN	29.049,36 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7002	AUXILIAR CLINICA 15	23-12-2012	100	100	AUXI. CLIN	27.522,72 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7021	AUXILIAR CLINICA 16	28-12-2012	501	35,71	AUXI. CLIN	8.998,92 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7023	AUXILIAR CLINICA 17	01-01-2013	401	100	AUXI. CLIN	25.995,96 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7033	AUXILIAR CLINICA 18	20-10-2013	410	100	AUXI. CLIN	25.995,96 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7042	AUXILIAR CLINICA 19	27-07-2014	401	100	AUXI. CLIN	25.995,96 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7047	AUXILIAR CLINICA 20	06-12-2015	501	64,74	AUXI. CLIN	16.314,48 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7049	AUXILIAR CLINICA 21	15-06-2016	510	79	AUXI. CLIN	20.536,80 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7056	AUXILIAR CLINICA 22	06-10-2016	289	39,51	AUXI. CLIN	10.006,77 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7060	AUXILIAR CLINICA 23	04-08-2017	410	100	AUXI. CLIN	25.986,48 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	7064	AUXILIAR CLINICA 24	22-11-2017	510	35,71	AUXI. CLIN	8.998,92 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
10	1652	MEDICO	20-06-2002	100	100	LIC.MEDICI	73.277,40 €	S/Turno	S/Turno	S/Turno
Tablas Salariales 2019							**747.219,22 €**	#########	#########	#########

PERSONAL HOSTELERIA R. ERANDIO

e	c	Nombre empleado	Antigüedad	cc	% Jornada	Categoría	Bruto Anual	Festivos	Nocturnos
12	2191	COCINERA 1	08-08-1986	100	100	COCINERO	29.441,48 €	**S/Turno**	**S/Turno**
12	6580	COCINERA 2	13-02-2002	200	50	COCINERO	14.213,86 €	**S/Turno**	**S/Turno**
12	6615	COCINERA 3	14-11-2005	100	100	COCINERO	27.375,08 €	**S/Turno**	**S/Turno**
12	6688	COCINERA 4	04-02-2020	401	100	COCINERO	24.120,96 €	**S/Turno**	**S/Turno**
		Tablas Salariales 2019					**95.151,38 €**	**########**	**- €**

SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del sector Hostelería de Bizkaia (código de convenio 48001205011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, por la representación patronal y por la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 5 de septiembre de 2018.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2018a180

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE BIZKAIA

AÑOS 2018-2020

Artículo 1.—*Ámbito territorial*

El presente Convenio obliga a todos los establecimientos de estas industrias radicadas en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Artículo 2.—*Ámbito funcional*

El presente Convenio obliga a todas las empresas que, independientemente de su titularidad (personas físicas o jurídicas, así como cualquier agrupación pública, semipública o privada) y de los fines que persiga, realicen en establecimientos o instalaciones fijas o móviles, cubiertas o descubiertas y tanto de manera continuada como ocasional, actividades de prestación de servicios de hostelería, tanto de alojamiento, de bebidas y alimentos, de ocio y esparcimiento, o de espectáculos, como servicios mixtos de los indicados.

Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen como actividad principal la prestación de servicios de:

— Alojamiento en Hoteles, Hostales, Pensiones, Moteles, Apartamentos, Balnearios, Albergues, Alojamientos Rurales y Campings, viviendas y habitaciones de viviendas particulares para uso turístico, así como en todo tipo de residencias o establecimientos que prestan alojamiento y/o comida mediante precio.

— Alimentos y bebidas en restaurantes y caterings, así como en todo tipo de establecimientos que ofrezcan o sirvan estos productos listos para su consumo en el acto.

— Alimentos y bebidas a Colectividades (centros de trabajo y enseñanza, centros sanitarios, etc.), tanto si para ello se utilizan las instalaciones (cocinas) de los clientes como las propias de la empresa que presta los servicios.

— Alimentos y bebidas en pizzerías, hamburgueserías, creperías, bocaterías, fast-food y similares. Respecto a los elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, no se tratará de venta de productos, sino que será servicio de comidas todo ofrecimiento de comida elaborada y lista para su consumo, tanto en establecimiento como fuera de él. Estarán excluidos del presente ámbito de aplicación aquellas empresas cuyo objeto o actividad económica principal sea la de preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio.

— Alimentos y bebidas en Cafeterías, Cafés y Bares, Bares Especiales, Cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listos para su consumo.

— Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados; ambigús en cines, teatros, tablaos y similares, así como los integrados en mercados, instalaciones deportivas o cualesquiera otras dependencias.

— Salas de Fiestas y de Baile, Discotecas y otras actividades de características similares (Cafés Teatro, Tablaos, etc.).

— Servicios de alimentos y/o bebidas en Casinos, Bingos, Billares, Salones Recreativos y de Juego.

Artículo 3.—*Ámbito personal*

Se regirán por este Convenio las relaciones de todos los/as trabajadores/as que actúen dentro del ámbito funcional del artículo anterior, excepto aquellos/as que realicen funciones de Alta Dirección o Alto Consejo.

cve: BOB-2018a180

Artículo 4.—*Ámbito temporal*

Este Convenio sustituye al anterior, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2017 y se mantuvo prorrogado hasta el 31 de agosto de 2018. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de septiembre de 2018, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Ambas partes consideran denunciado este Convenio tres meses antes a la finalización de su vigencia y deberán denunciarlo expresamente por escrito.

Una vez denunciado el plazo máximo, acabada la vigencia del anterior, para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio, será el de tres meses. Durante el tiempo que dure esta negociación, el Convenio se hallará en régimen de ultraactividad con carácter indefinido.

Artículo 5.—*Sistema retributivo*

Se establece como sistema base de retribución salarial el de Salario Garantizado, con arreglo a las distintas categorías profesionales, conforme al Anexo I, al que se sumarán los complementos salariales en especie de manutención y alojamiento, tal como se determina en este Convenio y, en su caso, el Plus compensatorio de Formación recogido en el artículo 20 de este Convenio.

Se garantiza a los/as menores de edad el salario establecido en la calificación séptima en el Anexo I de este Convenio. A partir del noveno mes de contrato, el/la menor pasará a percibir los salarios de la calificación sexta. El/la trabajador/a percibirá los salarios establecidos en Tablas (I a V) a partir del mes siguiente a aquel en que alcance la mayoría de edad.

Percibirán el salario fijado en el Anexo I para la calificación especial, los/as trabajadores/as contratados/as sin experiencia permaneciendo en esa situación durante los primeros doce meses. Ese período podrá verse reducido a seis meses mediante la acreditación por parte del/la trabajador/a de haber realizado cursos de formación vinculados a su puesto laboral y que en conjunto hayan tenido una duración mínima de ciento veinte horas en el área de habilidades y/o carnet de manipulador. En todo caso, esta calificación especial no será de aplicación al personal de limpieza y fregado.

El/la trabajador/a que alcance la mayoría de edad en dicho período, percibirá el salario de la calificación especial desde el mes siguiente al de la fecha en que la alcance, pasando a percibir el salario correspondiente a su categoría profesional a partir del mes siguiente al de cumplimiento de los seis meses de contrato en la empresa.

A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por contratación sin experiencia la realizada con personas que, en el momento de su ingreso en la empresa, no acrediten haber prestado servicios en el sector durante al menos seis meses.

La calificación especial y las retribuciones correspondientes sólo serán de aplicación para los contratos a jornada completa no siendo por tanto de aplicación para las contrataciones a tiempo parcial.

Con el fin de evitar la concatenación de contratos en diferentes personas, se establece el límite temporal de la categoría especial en un mismo puesto de trabajo en 6 meses o 12 meses en función de si se acredita o no formación en función de lo establecido en este artículo. Sólo procedería realizar una nueva contratación para un mismo puesto de trabajo en el supuesto de que la causa de finalización de la relación laboral anterior fuera por baja voluntaria y despido procedente, en estos casos la contratación sería por el tiempo que restara hasta sumar los 6 o 12 meses señalados, salvo si la causa de finalización fuera la no superación del período de prueba, supuesto en que procedería una nueva contratación sin acumular el tiempo trabajado por el anterior trabajador. Asimismo, estos salarios no serán de aplicación a las contrataciones de titulados con nivel igual o superior a Formación Profesional Específica de Grado Superior en hostelería, o que hayan superado un ciclo de tres años de Formación Profesional de Hostelería.

Aquellas empresas que vinieran rigiéndose por el sistema de participación en el servicio o porcentaje, podrán establecer las formas más correctas de sustituir esta forma de

cve: BOB-2018a180

retribución, por otra que permita su adaptación a un sistema único y teniendo en cuenta la condición más beneficiosa para el/la trabajador/a en cómputo anual.

En caso de que existan discrepancias entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as en cuanto a la sustitución del tronco por otra forma de pago, intervendrá la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

Artículo 6.—*Incrementos y revisión salarial*

Los salarios pactados para los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018, son los fijados en la Tabla de Salarios del Anexo I de este Convenio.

Los conceptos económicos contemplados en los artículos 20, 22, 23 y 26 de este convenio serán para los mencionados meses de 2018 los indicados en dichos artículos.

Se acuerda la revisión de la Tabla Salarial del Anexo I para el ejercicio 2019, consistente en el IPC del año 2018 incrementado en 0,15 puntos porcentuales. El cálculo se realizará sobre el salario garantizado y se adicionará a la columna de complementos.

La revisión de la Tabla Salarial del Anexo I para el ejercicio 2020 consistirá en el IPC del año 2019 incrementado en 0,15 puntos porcentuales. El cálculo se realizará sobre el salario garantizado y se adicionará a la columna de complementos.

Artículo 7.—*Garantía mínima*

Con independencia de los conceptos económicos pactados, se garantiza a todo trabajador/a afectado/a por el presente Convenio un incremento salarial mínimo equivalente al experimentado en cómputo anual para cada categoría entre las retribuciones brutas según Tabla de Salarios al 31 de diciembre de 2017 y la pactada para 2018.

El importe mensual de esta garantía mínima figura en columna aparte en la Tabla de Salarios.

Artículo 8.—*Jornada laboral*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un horario cierto y determinado acordado entre la Dirección de la empresa y los Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, siendo la jornada máxima en cómputo anual de 1.750 horas para el ámbito temporal de vigencia del Convenio.

En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los/as trabajadores/as con una antelación mínima de veinticuatro horas.

La jornada ordinaria vendrá regulada en los demás aspectos por la normativa vigente, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Para las jornadas que deban extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, podrá establecerse el descanso entre jornadas según lo regulado en el artículo 22 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, o norma futura que lo sustituya. Esta medida no tendrá incidencia en el descanso semanal que viniera disfrutando el/la trabajador/a.

El descanso semanal es de dos días, los cuales podrán ser disfrutados en dos períodos: día y medio más medio día; o bien en días separados. En cualquier caso, si la empresa cerrase algún día de la semana, dicho día será de descanso obligatorio para toda la plantilla.

En la fijación del descanso semanal se tendrá en cuenta que cada trabajador/a disfrute el descanso semanal al menos una vez al mes en domingo. Aquellas empresas que, de forma habitual o por temporada, sea el domingo un día especial de trabajo, podrán aplicar esta norma dentro de sus posibilidades y organización de la empresa.

Las empresas que actualmente estén concediendo a sus trabajadores/as dos días consecutivos de descanso semanal, continuarán haciéndolo.

Las empresas podrán conceder, con carácter voluntario, los dos días de descanso de forma ininterrumpida.

cve: BOB-2018a180

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal vigilarán la observancia de lo pactado en lo referente a la jornada y horario de trabajo.

Artículo 9.—*Redistribución del trabajo existente*

a) *Pluriempleo*

Las representaciones patronales y sindicales firmantes, se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente, en el menor tiempo posible.

Asimismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes, el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, por dos razones de interés general:

1) Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.
2) Por el carácter de competencia desleal que el empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

   Cuantas irregularidades sean conocidas, serán tratadas por la Comisión Paritaria.

b) *Expedientes de crisis*

Las partes firmantes de este Convenio, ante abusos que podrían cometerse por empresas y trabajadores/as en la utilización indiscriminada y en ocasiones con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal, acuerdan lo siguiente:

1) Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos de los que tenga conocimiento, en los que exista reducción de jornada o suspensión temporal y en el mismo no se respete o se trabaje horas extraordinarias.
2) Exigir a través de sus cauces, que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que regirá las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales.
3) Cuantas irregularidades sean detectadas o situaciones excepcionales del punto 2 se planteen, deberán ser presentadas en la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del presente Convenio, resolviendo como proceda a efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

c) *Nuevas contrataciones*

Se ajustarán a lo que dispongan las Leyes.

No obstante y atendiendo a circunstancias temporales y estacionales en la actividad de la empresa y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, los contratos para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán formalizarse ante situaciones o incrementos previsiblemente temporales de la actividad de la empresa, que no pueden ser atendidas por la plantilla existente en la misma; quedando por tanto excluidas de esta modalidad las contrataciones para realizar trabajos de ejecución cíclica o periódica (fijos discontinuos), por atender los mismos necesidades de carácter permanente de la empresa.

Podrán alcanzar una duración máxima de 360 días, continuos o alternos, dentro de un período de 16 meses. Solo se podrán superar los seis meses de contratación en esta modalidad cuando la jornada del/la trabajador/a sea, en cualquier momento del desarrollo del contrato, de al menos 12 horas semanales o 48 al mes.

Si el contrato se extingue tras haber permanecido el/la trabajador/a más de 6 meses en la empresa y por decisión de la misma, éste/a tendrá derecho a recibir una compensación económica equivalente a un día de salario por cada 30 días o fracción en que se hayan superado los 6 meses de contratación.

Si una vez agotada dicha duración máxima el/la trabajador/a continuase prestando servicios en el mismo puesto de trabajo y con la misma finalidad, se le considerará como

cve: BOB-2018a180

fijo/a de plantilla. Si tras agotarse dicha duración máxima se rescindiera el contrato, la empresa no podrá cubrir el mismo puesto de trabajo con la misma finalidad hasta que se haya completado el período máximo de referencia dentro del cual se puede realizar esta contratación en atención a las circunstancias que la justifican; el incumplimiento por parte de la empresa de esta limitación, dará origen a que el nuevo trabajador/a adquiera la condición de fijo/a de plantilla.

d) *Contrato de relevo*

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente la potenciación de la utilización del contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a mayor de 61 años que se jubila parcialmente.

Artículo 10.— *Horas extraordinarias*

Durante la vigencia del presente Convenio no se podrán realizar horas extraordinarias. No obstante y con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles, se marca un límite máximo de sesenta horas extraordinarias anuales por trabajador/a.

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que sea preciso efectuar por razones de urgente necesidad fuera del horario establecido en el artículo 8.º y excedan de la jornada laboral.

Estas horas devengarán conforme se establece en el Anexo I.

Estas Tablas han sido calculadas de la siguiente manera: 100% para horas normales y 150% para horas festivas; es decir, para aquellas trabajadas durante el descanso semanal del/la trabajador/a.

Artículo 11.— *Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una vacación anual de 30 (treinta) naturales, preferentemente en los meses estivales (junio a septiembre, ambos inclusive). No obstante, en el subsector de alojamiento, las empresas podrán establecer acuerdos con sus asalariados o representantes sindicales (en este supuesto de acuerdo con la representación sindical o acuerdo colectivo, las partes deberán obligatoriamente comunicar el mismo, a la comisión paritaria del convenio, para su control y conocimiento), para disfrutar hasta el 50% de las mismas fuera del período estival, siempre atendiendo a la intensidad de carga de trabajo prevista u otros factores que deberán acreditarse con carácter previo a la negociación que permita esta opción.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

La empresa, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial de Fiestas Abonables, aprobado por la Delegación Territorial del Trabajo, señalará con intervención del Comité o Delegados/as de Personal, el calendario de vacaciones del personal.

Los/as trabajadores/as que entraran a formar parte de las empresas durante el presente año, disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de los servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación de dos meses como mínimo al comienzo de las mismas, para el conocimiento del personal.

Este cuadro será confeccionado por el sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.

Si la empresa cierra un mes de vacaciones, el empleado se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre, si están debidamente anunciadas con dos meses de antelación.

La liquidación de los salarios correspondientes a las vacaciones, se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al salario real, debiendo tomarse como tal a estos efectos el salario promedio de los percibidos en los tres últimos meses naturales anteriores a su disfrute.

cve: BOB-2018a180

El personal que cause baja voluntaria antes de los treinta días de haber sido alta en la empresa, no tendrá derecho a compensación económica por vacaciones.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el trabajo en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo superior a quince días. En caso de fallecimiento del/la trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Las fiestas retribuidas no recuperables trabajadas podrán acumularse al período de vacaciones anuales del/la trabajador/a, o ser disfrutadas en otros períodos, bien todas correlativas o en dos fracciones, pero de manera continuada y en días naturales. El personal que hubiera trabajado realmente ocho o nueve de estas fiestas tendrá derecho a la compensación de dos días más; si hubiera trabajado diez o más, la compensación será de cuatro días más. Estos dos o cuatro días de compensación serán disfrutados en fechas no coincidentes con períodos de especial relevancia para la empresa y dentro del año natural, pudiendo el/la trabajador/a proponer a la empresa las fechas de su disfrute; en caso de que ésta rechazarse dicha propuesta, las partes habrán de llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes siguiente al de las fechas propuestas, debiendo solicitar en caso contrario el/la trabajador/a la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante para ambas partes.

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal vigilarán la estricta observancia de lo pactado en el presente artículo.

El 1.º de mayo, como día Internacional del Trabajo, será disfrutado por la mayoría de los/as trabajadores/as que lo soliciten, en lugar de su fiesta semanal. La empresa y los representantes de los/as trabajadores/as establecerán los correspondientes retenes según las necesidades del servicio.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.—*Permisos y licencias*

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a licencia con arreglo al salario real, en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

1. Para contraer matrimonio, se concederá permiso de 20 días retribuidos con arreglo a las Tablas Salariales, cuyo disfrute podrá comenzar como máximo tres días antes de la fecha de la ceremonia.
2. Por nacimiento de un hijo, 3 días; y por bautizo o celebración 1 día.
3. Por fallecimiento de cónyuge, 6 días. Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos o hijos políticos, hermanos o hermanos políticos: 3 días si es dentro del Señorío; 4 días si es en provincia limítrofe; y 5 días si es en el resto del Estado. Por fallecimiento de abuelos o abuelos políticos y nietos: 2 días si es dentro del Señorío o en provincia limítrofe; y 3 en el resto del Estado.
4. Por matrimonio de un hijo, hermano o hermano político del/la trabajador/a: 1, 2 o 3 días, según que la boda tenga lugar en el Señorío, en provincia limítrofe, o en el resto del Estado respectivamente.
5. Por enfermedad grave debidamente justificada, de parientes determinados en el apartado 3.º de este artículo: 3 días. Asimismo, por hospitalización debidamente justificada: por el tiempo para atenderla, con el máximo de 2 días.
6. Por concurrencia a exámenes u oposiciones: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el/la trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
7. Por necesidad de atender personalmente asuntos propios, podrá disfrutar de 1 a 6 días. Este permiso podrá disfrutarse repartido en dos veces a lo largo del año, de forma continuada o fraccionada, sin que se supere el máximo de 6 días fijado y sin que se pueda acumular de un año para otro. Si se justifica su ne-

cve: BOB-2018a180

cesidad mediante documento extendido por el Organismo Oficial, o reconocido oficialmente ante el que se haya realizado la gestión, será retribuido con arreglo al salario real y, en caso contrario, no será retribuido.

Cuando este permiso se solicitase para asuntos o necesidades que no tuvieran señalada fecha concreta, no será obligatoria su concesión en días festivos o de una afluencia de público superior a lo normal; ni cuando la empresa tenga programado un trabajo que requiera la utilización de todo el personal o la presencia del productor, por su especialidad profesional.

8. Por primera comunión de un hijo o acto similar: 1 día.
9. Por acudir a consulta médica, por el tiempo indispensable para ello y justificando fehacientemente la misma: ocho horas al año.

Los miembros de parejas de hecho disfrutarán de los derechos establecidos en este artículo siempre que acrediten su inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho durante al menos dos años; en caso de no existir dicho registro en el municipio donde resida el/la trabajador/a, se podrá sustituir este requisito por la notificación a la empresa de dicha condición, surtiendo efectos el derecho una vez transcurridos dos años desde dicha comunicación.

En caso de que el/la trabajador/a solicite un permiso retribuido y exista, al determinar su justificación, engaño o abuso de confianza, este hecho será considerado como falta muy grave.

Artículo 13.— *Ceses, plazos de preaviso y trámites*

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados/as a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) *Jefe de Grupo Profesional:* 30 días.
b) *Resto del personal:* 15 días.

Siendo las partes firmantes conscientes de que con el incumplimiento del preaviso establecido se causa un perjuicio a la empresa, el/la trabajador/a que no preavisare con la debida antelación deberá abonar a la empresa, en concepto de resarcimiento de perjuicios, una cantidad equivalente al importe a que ascienda su salario real diario por cada día de demora en el preaviso, sin que ello constituya privación del salario. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades que, por cualquier concepto estén pendientes de pago al trabajador/a en la fecha de efectividad del cese; de no haberlas o ser estas insuficientes, podrán ser reclamadas siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

Habiendo recibido el preaviso con dicha antelación, la empresa está obligada a presentar el finiquito o liquidación del/la trabajador/a, tres días hábiles antes de finalizado el plazo.

En caso de que la empresa no efectúe las liquidaciones en la fecha de la terminación del plazo, ésta se verá obligada a indemnizar al trabajador/a con 1 día de salario real, por cada día de retraso en la presentación de la misma.

Artículo 14.— *Aprendizaje y formación laboral*

Los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor de este Convenio, cuyo objeto sea la adquisición de conocimientos para el desempeño de un trabajo, se formalizarán y desarrollarán de acuerdo con lo establecido en las normas que en cada momento regulen esta modalidad contractual.

En materia de impartición de la formación teórica, el tiempo dedicado a la misma no deberá superar el límite mínimo legal establecido, salvo que la empresa haya obtenido resolución favorable de la Comisión Paritaria del Convenio autorizando dicha superación. La Comisión Paritaria dispondrá del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de presentación de la solicitud, para resolverla, considerándose ésta auto-

cve: BOB-2018a180

rizada una vez vencido dicho plazo sin haber recaído resolución o sin que ésta haya sido notificada a la empresa peticionaria.

En materia de percepciones salariales, el/la trabajador/a será remunerada en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según el sistema retributivo establecido en el artículo 5.º de este Convenio; es decir:

— Para la retribución a los/as menores de edad, se partirá de los salarios garantizados en el párrafo segundo del artículo 5.º de este Convenio. Si el/la joven contratado/a alcanzara la mayoría de edad antes de cumplir seis meses de contrato, se partirá del salario de la calificación Especial, el cual percibirá a partir del mes siguiente al de la fecha en la que la alcance y hasta completar dicho período.

— Para la retribución de los/as mayores de edad, se partirá del salario fijado en Tablas Salariales para la calificación Especial, el cual percibirán durante los seis o doce primeros meses de contrato en función de lo establecido en el artículo 5, pasando a los salarios correspondientes en Tablas a partir del mes siguiente al de cumplimiento de dichos seis o doce meses.

El período de contratación computará a efectos de antigüedad.

Los contratos se formalizarán siempre por escrito y dando cumplimiento a los requisitos previstos en la normativa vigente sobre tramitación e información a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 15.— *Ascensos*

Todos los/as trabajadores/as de la clasificación cuarta, con categoría de Ayudante o Dependiente de segunda, tendrán una proporcionalidad de un/a trabajador/a de tercera, por cada dos de la categoría cuarta.

Cuando no exista dicha proporcionalidad y de acuerdo con los criterios establecidos para ascensos en la Ordenanza de Trabajo, se cubrirá automáticamente la vacante de la categoría tercera, siempre y cuando el/la trabajador/a demuestre su capacidad. Dicha prueba de capacidad será controlada por la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as.

Llevando dos años en la categoría de Ayudante, se le concederá la inmediata superior si hubiera vacantes, teniendo preferencia a ocuparlas sobre cualquier otro/a trabajador/a ajeno/a a la empresa.

De no haber vacante a cubrir, los/as trabajadores/as de la calificación cuarta que lleven 3 años en la empresa con la categoría de ayudante o de dependiente de 2.ª (4 años si es ayudante de cocina), percibirán los salarios de la calificación tercera de Tablas, conservando la categoría que ostentan hasta que se produzca vacante en la superior. Este derecho les será también de aplicación a los/as trabajadores/as que acrediten documentalmente haber trabajado 4 años en su vida laboral en el sector (5 años si es en cocina), en las categorías indicadas en el párrafo anterior o en categorías superiores dentro del mismo grupo profesional.

En todo caso, deberá respetarse la categoría correspondiente a las funciones que realiza el/la trabajador/a.

Artículo 16.— *Compensación por vinculación a la empresa*

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a, en función del trabajo desarrollado en una misma empresa y al objeto de gratificar su vinculación y permanencia en la misma, tendrá derecho a un régimen de promoción económica consistente en el devengo y abono de una compensación de naturaleza salarial cuyo pago se realizará de una sola vez y en los términos siguientes:

Si el/la trabajador/a ha prestado servicios continuados para la empresa durante al menos 18 años y cesa en la misma por decisión propia y tras haber alcanzado la edad de 59 años, tendrá derecho a una compensación salarial consistente en percibir de una sola vez la cuantía equivalente a seis veces el importe unitario resultante de sumar el valor mensual del salario base y el complemento por antigüedad que el/la trabajador/a

cve: BOB-2018a180

acredite en la fecha de su cese; y una vez más el importe unitario de dicha compensación por cada cuatro años que excedan de los 18 de referencia. Además, en el supuesto de que el último cuatrienio no fuera completo, si la fracción resultante fuera inferior a dos años se le abonará el 50% del citado importe unitario; en otro caso, el 100%.

Las partes firmantes de este Convenio ratifican que el compromiso adquirido en este artículo tiene por objeto la promoción económica de los/as trabajadores/as por su vinculación y permanencia en la empresa, sin que la compensación establecida en el mismo constituya en modo alguno un compromiso o premio por cese causado por otros motivos; razón por la que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o a interpretaciones judiciales o de la autoridad laboral se imputara a lo acordado carácter de compromiso por pensiones, las partes se comprometen a introducir en este artículo de manera inmediata las adaptaciones o modificaciones necesarias para que el objeto y finalidad de lo acordado no sufra variación alguna.

Artículo 17.— *Antigüedad*

Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio y atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, tendrán derecho a la siguiente retribución sobre el salario.

Años servicio	Porcentaje (%)	Acumulado (%)
3	3	—
6	5	8
9	8	16
14	10	26
19	12	38
24	7	45

Los/as trabajadores/as que tengan concertado contrato por tiempo indefinido de Fijos-Discontinuos y a los exclusivos efectos de la percepción de este complemento salarial, computarán 365 días cotizados si los períodos de prestación de trabajo efectivo superan los nueve meses continuados, o los 270 días en un mismo ejercicio. Esta mejora se aplicará a los períodos trabajados a partir del 1 de enero de 2004.

El módulo para la determinación de la antigüedad será el Salario Base que figura en las Tablas Salariales.

Artículo 18.— *Nocturnidad*

Siendo habitual en este Sector la realización de trabajos en jornada total o parcialmente nocturna, se pacta incluir en la columna «Complementos» de la Tabla del Anexo I, el importe del Plus de Nocturnidad correspondiente a 44 horas mensuales, calculado de acuerdo con el valor plus/hora nocturna que se fija en Tabla Salarial.

Las horas trabajadas dentro del período nocturno, que superen al mes el citado número de horas, serán retribuidas según los módulos pactados en el presente Convenio.

La citada columna, comprende tanto el complemento por Nocturnidad pactado, como el antiguo Plus Convenio.

Artículo 19.— *Pagas extraordinarias*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, abonables en Abril, Julio y Diciembre, liquidándose las mismas sobre el Salario Garantizado más la antigüedad.

cve: BOB-2018a180

El abono de las mismas se efectuará en las fechas siguientes:

— La de abril, entre los días 15 y 20 de dicho mes.

— El 15 de julio.

— El 21 de diciembre.

Dichas pagas se devengarán de forma que cada una de ellas corresponda al cuatrimestre natural en que se percibe.

Artículo 20.— *Plus de formación*

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a sus trabajadores/as un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25,50 euros por 15 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiendo por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores/as del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores/as afectados/as por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los/as trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.
2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.
3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector.

   Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

   1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que partícipe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
   2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.

      Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
   3) Mediante certificación expedida por organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

En todo caso los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.

cve: BOB-2018a180

Artículo 21.— *Ropa de trabajo*

La empresa está obligada a proporcionar a los/as trabajadores/as los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, entendiéndose como ropa de trabajo todas aquellas prendas en las que se exija uniformidad.

Estas prendas deberán ser sustituidas por la empresa en caso de deterioro manifiesto.

Se entiende por ropa de trabajo:

a) *Personal de smoking*
- — Smoking con pantalón.
- — Camisas blancas.
- — Corbatas, corbatines o pajaritas.
- — Zapatos o zapatillas.
- — Chaquetillas.

b) *Resto del personal*
- — Pantalones.
- — Camisas.
- — Corbatas o pajaritas.
- — Chaquetillas.
- — Gorros, zapatos o zapatillas.

c) *Personal de mantenimiento*
- — Buzos o uniforme exigido.

d) *Personal Femenino*
- — Uniforme completo.

Artículo 22.— *Servicios extraordinarios*

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos que se realicen con trabajadores/as ajenos/as a la empresa, y para los/as trabajadores/as fijos en la empresa, aquellos de naturaleza distinta a los determinados en su calificación profesional. Estos servicios se retribuirán como mínimo con arreglo a la siguiente Tabla:

	2018 (€)
Camarero/a	60,74
Montaje	9,97
Ayudante	35,76
Montaje	5,21
Fuera del casco urbano	70,08
Cocinero/a, un servicio	100,04
Ayudante de cocina	59,91
Jornada completa más manutención para cocineros	150,14
Fuera de la localidad, más manutención y viajes para cocineros	200,44

Las empresas que necesiten para sus servicios trabajadores/as ajenos/as a la empresa, estarán obligados a ofrecer este servicio únicamente a los/as trabajadores/as del Sector, y preferentemente a los/as parados/as, con la obligatoriedad de la cotización de la Seguridad Social.

cve: BOB-2018a180

Artículo 23.— *Complementos en especie*

Los trabajadores/as que se determinaban en el Anexo III de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que se presten sus servicios, una manutención digna, interviniendo el Comité de Empresa, Delegados/as del Personal o Representantes de los/as trabajadores/as, conjuntamente con la Dirección en la fijación de la misma.

El complemento en especie de manutención podrá sustituirse mediante la entrega al trabajador de la cantidad de 49,44 mensuales para el 2018, valoración económica que se establece habiéndose tomado en consideración para determinarlo, el coste que la manutención representa para las empresas. En todo caso, cuando el trabajador justifique mediante Certificación Médica el seguimiento de una dieta especial, que la empresa no pudiera satisfacer el Complemento en Especie de Manutención se compensará mediante la entrega al trabajador de 49,44 mensuales para 2018.

Artículo 24.— *Situación de baja*

Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de enfermedad profesional, accidente de trabajo o que están ingresados/as en un centro sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% de su salario real desde la fecha de baja.

Si el motivo de esta Incapacidad Temporal fuera la enfermedad común, el/la trabajador/a recibirá el 100% de su salario, siempre que la Incapacidad Temporal sea superior a los 30 días, entendiéndose que lo cobrará desde el primer día de su IT.

Cuando el/la trabajador/a no perciba la prestación básica por no reunir los requisitos vigentes para acceder a la misma, la empresa vendrá obligada exclusivamente al abono de la diferencia entre aquélla prestación y el importe íntegro de sus retribuciones.

Las empresas estarán obligadas a realizar una revisión anual para todos los/as trabajadores/as, notificándose por escrito el resultado.

Artículo 25.— *Excedencias*

Rige, a todos los efectos, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias voluntarias, si bien se amplía en la siguiente forma:

— Las empresas acogidas al presente Convenio, estarán obligadas a conceder excedencia voluntaria, como mínimo en el plazo legalmente establecido, siempre y cuando no tengan en situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla de la empresa.

— El excedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, ocupando su plaza en la misma empresa, cuando la permanencia en tal situación no sea inferior a seis meses y superior a dos años, causando baja definitiva en la empresa el/la excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era de un año o superior y a 15 días si era inferior. El/la trabajador/a con excedencia voluntaria y obligatoria podrá ser sustituido/a por otro/a con contrato de interinidad.

No será obligatorio para la empresa el reconocimiento de excedencia voluntaria en aquellos supuestos en que, tratándose de Jefes o Encargados, o cocineros, el solicitante vaya a incurrir en la misma actividad que ejercita en la empresa, bien al comienzo o durante la excedencia, ya sea por cuenta ajena o propia, y siempre que dicha concurrencia fuera a producirse en la misma población o en municipios limítrofes.

La determinación de si se incide en la concurrencia indicada, corresponderá a la Comisión Paritaria la cual, con carácter preceptivo y previo a cualquier otra vía, emitirá el informe correspondiente.

Excedencia por Invalidez Provisional: Esta situación comienza desde que termina la Incapacidad Temporal y persiste durante todo el tiempo que dure la Invalidez Provisional. Los/as trabajadores/as en esta situación, podrán ser sustituidos/as por otros/as

cve: BOB-2018a180

con contrato de Interinidad. Concluida la situación de Invalidez Provisional por haber sido alta el/la trabajador/a sin Incapacidad Permanente, tendrá este derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente a causar baja.

Excedencia por Enfermedad de Padres, Cónyuge o Hijos: Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que revistan carácter de Fijos de plantilla y tengan una antigüedad superior a 1 año, podrán solicitar la excedencia en caso de enfermedad de padres, cónyuge o hijos a su cargo, siempre que lo demuestren y justifiquen, por el tiempo que fuera necesario, no pudiendo ser esta excedencia inferior a 6 meses, acorde a la legislación vigente.

Esta excedencia será obligatoria siempre que la empresa no tenga en situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla.

Excedencia Sindical: Aquellos/as trabajadores/as que sean elegidos/as para su cargo de dirección de una Central Sindical, tendrán los mismos derechos para disfrutar su excedencia que los cargos públicos.

Artículo 26.—*Plus de desgaste de herramientas*

La empresa facilitará las herramientas de trabajo; si no fuera así, abonará a los/as trabajadores/as la cantidad de 38,47 euros mensuales durante el ejercicio 2018.

Artículo 27.—*Plus de transporte*

A los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que, por causas especiales, como pueden ser: servicios extraordinarios, trabajos imprevistos o de urgente necesidad, salieran o entraran más tarde o antes, respectivamente, de su horario de trabajo normal y en horas en que no haya servicios públicos colectivos, se les abonará, o proporcionará, el medio de transporte hasta su domicilio.

Aquellos centros de trabajo que estén situados en lugares a más de 2 kms de los lugares destinados como paradas de los medios de transporte público colectivo, la empresa abonará, o proporcionará a sus trabajadores/as el medio de transporte hasta dicha parada.

Artículo 28.—*Garantías sindicales*

A) *Comité de Empresa*

Es el órgano de representación del conjunto de los/as trabajadores/as, su composición, derechos y garantías, serán los señalados en el presente Convenio.

Los miembros del Comité o Delegados/as del Personal, dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo, y bastará para disfrutarlos la simple comunicación al empresario y posterior justificación.

El Comité de Empresa dispondrá de un Tablón de Anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse.

Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las 40 horas.

La Dirección se reunirá periódicamente con el Comité de Empresa con el fin de proporcionar información sobre la marcha económica de la misma.

Recibirá la información con carácter previo a su ejecución en los Expedientes de Crisis con todas sus variantes.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a informar en horas de trabajo a los/as trabajadores/as, sin interrumpir el proceso productivo.

En aquellos centros de trabajo con más de 90 trabajadores/as podrán los sindicatos firmantes de este Convenio acumular las horas sindicales, hasta un máximo de 80 mensuales; produciéndose en este caso un descuento del 20% en el Crédito de horas del sindicato que utilice este sistema.

cve: BOB-2018a180

B) *Secciones Sindicales*

Los responsables de las secciones sindicales representan únicamente a los/as afiliados/as de su Central Sindical.

Para que exista un Delegado/a de una Sección Sindical en la empresa, se precisa un número mínimo de afiliados/as al mismo sindicato, para lo cual se establece el siguiente baremo:

Trabajadores/as	Afiliados/as	Delegados/as
Hasta 10	5	1
Hasta 15	7	1
Hasta 25	10	1
Hasta 50	15	1
Más de 50	20	1

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del Comité de Empresa dentro de la Sección Sindical.

C) *Asambleas de trabajadores/as*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la realización de las asambleas dentro del local de la misma, fuera de las horas de trabajo.

El Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la Asamblea y deberán poner en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma.

Artículo 29.— *Seguro de vida*

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones que, con carácter de no acumulables, se fijan en este artículo y en los supuestos que se indican a continuación:

— Fallecimiento por enfermedad: 7.800 euros.

— Por invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 7.800 euros.

— Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 15.600 euros.

— Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 23.400 euros.

Serán beneficiarios/as de estas percepciones:

Los/as trabajadores/as que, encontrándose dados de alta en la Seguridad Social en la fecha en que se considere producido el hecho causante, tengan menos de 64 años y acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un mes; a los efectos de determinar la fecha del hecho causante de la mejora establecida en este artículo, se acudirá a la correspondiente norma sobre prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, coincidiendo por tanto el hecho causante de la misma con el previsto en la normativa básica de Seguridad Social.

En los casos de fallecimiento del/la trabajador/a, serán beneficiarios: el cónyuge y, en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de estos últimos el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del/la trabajador/a. Cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse beneficiario distinto de los citados; en tal caso, el/la asegurado/a deberá designarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

cve: BOB-2018a180

Quedan excluidos/as de estas garantías los/as trabajadores/as siguientes:

— Aquellos/as cuya relación laboral se halle suspendida en el momento en que se considere producido el hecho causante, por alguna de las causas de suspensión previstas en el Estatuto de los Trabajadores, excepto en los siguientes supuestos:

  • Cuando se trate de Incapacidad Temporal y exclusivamente mientras el/la trabajador/a permanezca dado/a de alta en la Seguridad Social, y hasta un máximo de 18 meses.

    En el supuesto de que el/la trabajador/a que está en situación de Incapacidad Temporal sea dado/a de alta médica en fecha anterior al agotamiento del plazo máximo indicado en el párrafo anterior, con independencia de que exista ulterior declaración de Incapacidad Permanente se tendrá derecho a la mejora únicamente cuando el hecho causante de dicha declaración coincida dentro del período en que el/la trabajador/a permaneció en alta en la Seguridad Social, sin sobrepasar la fecha del Informe-Propuesta por la Inspección Médica ni, en su caso, la de solicitud directa de la declaración de dicha Incapacidad por el/la trabajador/a.

  • Cuando se encuentre en período de descanso por maternidad o situaciones conexas con esta, en las que subsista la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

— Operará asimismo la exclusión cuando la empresa acuerde sancionar con la suspensión de empleo y sueldo o sea autorizada a suspender temporalmente las relaciones laborales mediante Expediente de Regulación de Empleo, cuando esta autorización contemple la exoneración de la Empresa de la obligación de cotizar a la Seguridad Social. En estos casos de Sanción y Regulación de Empleo el/la trabajador/a podrá continuar abonando las cuotas de la póliza debiendo ser resarcido/a de las mismas por la empresa en caso de que la Sanción fuera declarada nula o improcedente y, en todo caso, en el supuesto de Regulación contemplado.

  En los casos de despido, el/la trabajador/a podrá continuar abonando las cuotas de la Póliza hasta que la extinción sea firme o sea readmitido/a, teniendo derecho a que, de declararse improcedente o nulo tal despido, la Empresa le/la resarza de las cuotas abonadas desde la fecha del cese por despido; pero será el/la trabajador/a el/la responsable único/a del abono de cuotas durante dicho período.

  En los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores, el/la trabajador/a que desee continuar abonando la cuota, podrá hacerlo previa manifestación de su voluntad por escrito ante la Comisión Paritaria de este Convenio, dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de su baja en la Seguridad Social. Recibida dicha comunicación, se le informará sobre la forma de ingreso de la cuota mediante el sistema de autocargo.

— Aquellos/as que prestan servicios como Extras.

  Cuando se trate de trabajadores/as pluriempleados/as en el sector de hostelería y en el ámbito territorial del Convenio, tendrán derecho a una única indemnización y sin superar las cuantías establecidas en este artículo, si bien la responsabilidad de su abono corresponderá a prorrata entre las compañías aseguradoras, a cuyos efectos se considerará la parte proporcional de tiempo de ocupación en cada empresa, partiendo de que el 100% corresponderá al total de horas de prestación por parte del/la trabajador/a.

  Todos los/as empresarios/as del Sector tienen la obligación de concertar esta Póliza, en las condiciones mínimas fijadas en este artículo. Los/as empresarios/as que no tengan concertada la misma resultarán directamente obligados al pago del capital garantizado, caso de producirse las contingencias que se indican en este artículo; pero no lo serán en aquellos casos en que, teniéndola concertada, la Compañía de Seguros no abone las indemnizaciones fijadas basándose en alguna de las condiciones de la póliza.

cve: BOB-2018a180

Las Empresas del Sector habrán de concertar la Póliza del Seguro para sus trabajadores/as según las condiciones generales que constan en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Bizkaia, así como en los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El presente seguro de vida no constituye ninguna cláusula de exclusión para los/as trabajadores/as que estén trabajando en el sector.

Artículo 30.— *Cláusula de no vinculación salarial*

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de las condiciones establecidas en este Convenio, podrán solicitar el descuelgue atendiendo al procedimiento que se desarrolla en el presente artículo. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

— Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

— Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

— Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

— También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Durante la vigencia y prórroga del presente convenio, la inaplicación por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal afectado. Las empresas deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria el inicio del periodo de consultas tanto en empresas con representación como en aquellas empresas sin representación sindical. En este sentido deberán acompañar copia del escrito formulado a la representación de los/as trabajadores/as o en su defecto de la comisión nombrada al efecto de entre los/as trabajadores/as.

   Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o de la representación de los/as trabajadores/as o en su defecto de la mayoría de los/as trabajadores/as afectados/as.

   De producirse acuerdo en las negociaciones éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

   En todo caso la documentación a presentar será la establecida para los despidos colectivos artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Mixta Paritaria, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 abril). Se establece

cve: BOB-2018a180

expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente por acuerdo de sometimiento al mismo de la mayoría de cada parte.

4. Las partes se comprometen a no acudir al Orpricce u órgano equivalente creado al efecto ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado por la mayoría de cada parte negociadora.
5. De todo ello se dará traslado a la autoridad laboral por parte de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, ésta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse nueva autorización para su prórroga, siguiendo para ello el procedimiento previsto en este artículo. Transcurrido el plazo autorizado, la reincorporación a las condiciones marcadas en el Convenio será automática.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, o en su caso éstos/as o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán acogerse a esta cláusula aquellas empresas cuya actividad sea la de ofrecer un servicio hostelero en un ámbito limitado (agrupaciones, clubs y similares), en el que se fijen precios que no guardan relación con los normales del mercado y que puedan conllevar una situación económica negativa de la empresa.

Artículo 31.— *Empresas de restauración en colectividades. Garantías por cambio de empresario*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Anexo III de este Convenio.

Artículo 32.— *Régimen disciplinario*

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los/as trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 33.— *Clasificación profesional*

Los/as trabajadores/as que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan clasificados/as en los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, acomodándose los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales a reglas comunes para los/as trabajadores/as de uno y otro sexo.

Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 34.— *Gratificación por firma de convenio*

Se fija una gratificación única y excepcional por importe de 90 euros no consolidables, para los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del Convenio se encuentren dados de alta o en situación asimilada al alta en las empresas afectadas por el mismo. El citado importe se corresponde con una contratación a jornada completa, siendo proporcional en los supuestos de contratación a jornada parcial.

cve: BOB-2018a180

DISPOSICIONES FINALES

1. Todos aquellos aspectos que no estén recogidos en el presente Convenio, serán regulados conforme lo que establezca la legislación laboral vigente, incluido lo regulado en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

2. A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas adquiridas por los/as trabajadores/as.

3. Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio en cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en el número 38, 2.º de la calle Gran Vía de Bilbao. Esta Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la patronal, y por tres representantes sociales, uno de ELA, uno de UGT y uno de CCOO, manteniendo en cuanto a representatividad, la misma proporcionalidad y representación, que tenían en la constitución de la mesa negociadora del presente convenio colectivo, efectuada proporcionalmente, a los firmantes del convenio.

Además de la interpretación del Convenio ya referida, esta Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones que a continuación se señalan:

— Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

— El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

— Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

— La intervención en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o si así lo decidieran, la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.

— Cuando se plantee una cuestión interpretativa a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en un plazo máximo de 15 días y deberá resolver en un plazo máximo de tres meses, a fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, todo ello en los términos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOB-2018a180

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2018

Calificación	Salario Base	Complementos	Garantizado (*)	Horas Extras	H.E. Festivas	Plus Formación (**)	Plus H. Nocturna	Garantía Mínima
Primera	725,06	846,65	1.571,71	26,94	33,68	25,50	1,24	30,82
Segunda	683,47	809,13	1.492,60	25,59	31,98	25,50	1,17	29,27
Tercera	647,57	739,42	1.386,99	23,78	29,72	25,50	1,11	27,20
Cuarta	647,57	662,34	1.309,91	22,46	28,07	25,50	1,11	25,68
Quinta	647,57	572,59	1.220,16	20,92	26,15	25,50	1,11	23,92
Sexta	390,47	417,92	808,39			25,50		15,85
Séptima	700,81		700,81			25,50		
Especial	647,57	332,61	980,18	16,80	21,00	25,50	1,11	19,22

(*) 12 pagas ordinarias y 3 gratificaciones extraordinarias.
(**) Ver supuestos de aplicación y excepciones del artículo 20.

cve: BOB-2018a180

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR ESCALAS

Calificación primera

— Jefes de recepción.
— Contables generales.
— Jefes de cocina.
— Primeros jefes de comedor.
— Jefes de sala.
— 1.º encargados/as de mostrador.
— 1.º encargados/as de barman.
— Jefes de operaciones.
— Primer conserje de día.

Calificación segunda

— Jefes de sala (caterings).
— Interventor/a.
— Oficial de contabilidad.
— 2.º encargado/a de mostrador.
— 2.º encargado/a de barman.
— 2.º jefe de sala.
— 2.º jefe de comedor.
— 2.º jefe de cocina.
— 2.º jefe de recepción.
— 2.º conserje de día.
— Mayordomo de pisos.
— Encargado/a general o gobernanta.
— Jefe de partida.
— Jefe de sector.
— Encargado/a de trabajo.
— Cajero/a administrativo/a.
— Jefe repostero/a.
— Supervisor/a (caterings).
— Encargado/a de economato y bodega.

Calificación tercera

— Dependientes de primera y dependiente (cat).
— Barmans.
— Camareros/as y similar.
— Reposteros/as.
— Recepcionistas.
— Cocineros/as.
— Planchistas.
— Encargados/as de lenceria y lavadero.
— Facturistas de comedor.
— Telefonista de primera.
— Cajero/a de comedor.

cve: BOB-2018a180

— Cajero/a de mostrador.
— Conserje de noche.
— Gobernanta (caterings).
— Encargado/a de sala.
— Disc-jockey.
— Calefactores.
— Dietistas.

Calificación cuarta

— Dependiente de segunda.
— Ayudantes de dependientes y barmans.
— Telefonista de segunda.
— Bodeguero/a.
— Ayudantes de cocinero/a.
— Camareros/as de piso.
— Ayudantes de repostero/a.
— Cafetero/a (en cocina).
— Ayudante de camarero/a.
— Ayudante de planchista.
— Auxiliar de oficina.
— Conductor/a.
— Ayudante de supervisor (caterings).
— Ayudante de equipo.
— Encargado/a de almacen y economato (cafeterías).
— Taquillero/a.
— Ayudante de recepción.
— Portero/a de acceso.
— Guardarropa.
— Monitor/cuidador de colectividades.
— Auxiliar de colectividades.

Calificación quinta

— Mozos/as de equipaje.
— Porteros/as de servicio.
— Marmitones.
— Costureros/as, lavanderos/as y planchadores/as.
— Mozos/as de limpieza y limpiadores/as.
— Fregadores/as.
— Pinches.
— Ascensoristas.
— Mozos/as de almacén.
— Vigilante de noche.
— Ordenanzas de salón.
— Personal de platería.
— Ayudante de calefactor.
— Ayudante de economato y bodega.

cve: BOB-2018a180

— Ayudante de cafetero/a (cocina).
— Mozo/a de habitaciones.
— Preparador/a (caterings).
— Mozo/a de billar.

cve: BOB-2018a180

ANEXO III

EMPRESAS DE RESTAURACIÓN EN COLECTIVIDADES

GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

1. Ámbito de aplicación

Lo estipulado en este Anexo será de aplicación al sector de la Restauración Colectiva, actividad encuadrada dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo.

Se entienden afectas al ámbito funcional de los servicios de Colectividades aquellas actividades que se refieren, fundamentalmente por acuerdos con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas para y/o en empresas, fábricas, instituciones, centros de enseñanza, residencias y geriátricos, clínicas y hospitales y otros centros o colectivos de similar naturaleza, cualquiera que sea su modalidad de explotación, tanto en sistema transportado como «in situ».

Del mismo modo, se entienden englobados dentro del ámbito personal de este Anexo los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las actividades anteriormente descritas, en las condiciones y con los límites que, posteriormente, se establezcan.

2. Ámbito temporal

El presente acuerdo se suscribe con vocación de permanencia. No obstante, y en virtud de la facultad prevista en el artículo 86.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan una vigencia coincidente con la vigencia inicial acordada para el Convenio Colectivo de Hostelería de Bizkaia en la negociación del ejercicio 2018.

Una vez concluida la duración pactada, lo acordado en este Anexo perderá toda su vigencia, tanto en su contenido obligacional, como en su contenido normativo; lo que podrá evitarse si, mediando denuncia expresa de cualquiera de las partes durante el último trimestre de su vigencia, se alcanzara un acuerdo sobre la modificación de su contenido o sobre su continuidad.

3. Garantías por cambio de empresario

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as del sector se acepta expresamente el principio general de la subrogación laboral en los procesos de cambio de titularidad de concesiones, arrendamientos de industrias, empresas y/o negocios y de contratos de servicios, tanto públicos como privados.

I. NORMATIVA APLICABLE

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las antedichas actividades, se llevará a cabo en los términos y condiciones indicados en el presente Anexo, de acuerdo con cuanto sigue:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/95) se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación del artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/95), los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad en el ámbito de las Colectividades, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada, siendo, en todo caso, de expresa aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/95) en todo lo no estipulado.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establezcan.

II. SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

1. *Subrogación del personal*

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un «contrato» (en lo sucesivo, el término contrato engloba con carácter genérico cualquier

cve: BOB-2018a180

modalidad de contratación, tanto pública como privada e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público), así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente afectos/as a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, y en especial aquellos de naturaleza salarial y de antigüedad.

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

A) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en el centro con una antigüedad mínima en el mismo de cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, siempre que hayan sido contratados/as para ese centro de trabajo y así conste en su contrato de trabajo, novación contractual o cualquier otro documento que acredite válidamente tales extremos.

B) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que cumplan idénticos requisitos que los anteriores y que a la finalización del servicio tengan el contrato suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del TRET (excepto sus apartados a y b), o se encuentren en excedencia, disfrutando vacaciones, en período de inactividad del fijo discontinuo, o en situaciones análogas.

C) Los/as trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados/as en el apartado B), con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

De otra parte, no operará condición de antigüedad alguna y se realizará la subrogación total, tanto cuando quede acreditado por la empresa saliente que su contrato de servicios se había iniciado en menos de seis meses de su finalización, como cuando se trate de trabajadores/as de nuevo ingreso que vengan a cubrir los puestos dejados vacantes por aquellos/as otros/as que hayan causado baja definitiva en los casos en que ésta sea voluntaria o traiga causa en un despido.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente de modo fehaciente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el punto 2 de este apartado, en un plazo de siete días desde que tuviera conocimiento de la finalización de su contrato y, en todo caso, con carácter previo a la transmisión o cambio de titularidad del mismo.

En cualquier caso, no gozarán de los efectos subrogatorios establecidos en este Anexo, las condiciones laborales fijadas mediante estipulaciones en perjuicio de tercero, debiendo continuar, por tanto, tales trabajadores/as, vinculados/as al titular saliente.

2. *Documentación y normas de procedimiento*

A) Obligaciones de la empresa saliente

a) La empresa saliente deberá informar del cambio de titularidad a los/as trabajadores/as afectados/as por la subrogación y, en particular, a los/as representantes unitarios/as de los mismos si los hubiera, debiendo constar en dicho comunicado los extremos a los que se refiere el artículo 44 del TRET (Real Decreto Ley 1/95), haciendo mención expresa al respeto por parte de la misma de todos los derechos y obligaciones laborales que aquéllos vinieran ostentando en la anterior.

b) De igual modo, la empresa o entidad saliente deberá librar a los/as trabajadores/as afectados/as la correspondiente liquidación de los haberes devengados a la fecha de la subrogación, no siendo pertinente indemnización alguna, tramitando así mismo la oportuna baja en el Régimen General de la Seguridad Social con efectos del último día en que ostente la titularidad del servicio.

cve: BOB-2018a180

Los/as trabajadores/as que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del periodo anterior quien lo efectuará en la antedicha liquidación de haberes.

c) Por otra parte, la entidad saliente deberá aportar —en los plazos indicados en el artículo anterior—, poniendo a disposición de la entrante, la siguiente documentación:

— Certificados expedidos por los Organismos correspondientes, acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones Tributarias y de Seguridad Social.

— Fotocopia de los 4 últimos recibos de salarios de los/as trabajadores/as afectados/as.

— Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.

— Fotocopia de los 4 últimos boletines de cotización a la Seguridad Social.

— Fotocopia de los Contratos de Trabajo y sus prórrogas si las hubiere.

— Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos; N.A.F.S.S.; Antigüedad; Clasificación Profesional; Jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.

— Calendario laboral y de vacaciones.

— Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análoga índole.

La anterior información se facilitará igualmente respecto de los trabajadores/as recogidos/as en el punto 1.B) de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

d) Por último, la empresa saliente informará al nuevo titular del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos, tanto respecto de los/as trabajadores/as en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

B) Obligaciones de los/as trabajadores/as

a) Los/as trabajadores/as afectados/as vendrán obligados a someterse a la absorción en las condiciones estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario —o en la fecha en que hubiera debido hacerlo de no mediar dicho cambio— tras haber sido convocados por la nueva titular. En caso de oponerse, se entiende que el/la trabajador/a renuncia a su puesto de trabajo y causa baja, equiparable en sus efectos a la de naturaleza voluntaria.

b) El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular, si éste se lo requiere, la documentación necesaria al efecto. En este sentido, se entenderá que el nuevo titular no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, mientras el concesionario saliente o los/as trabajadores/as no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

C) Otras estipulaciones

a) Los/as trabajadores/as no podrán ser sometidos/as por la nueva concesionaria a periodo de prueba alguno, salvo el normal respeto y mantenimiento de los que estuvieran en vigor al momento de la subrogación y por el tiempo que restase para su finalización.

cve: BOB-2018a180

b) La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a los/as trabajadores/as subrogados/as en el Régimen General de la Seguridad Social así como a practicar la oportuna comunicación al INEM y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengan impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3. *Exclusiones*

Atendiendo de nuevo a las peculiaridades de la actividad de la Restauración Colectiva y en tanto no resulte de aplicación legal y automática el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/95), se establecen para los procesos subrogatorios regulados convencionalmente en este Anexo, una serie de exclusiones de índole funcional y personal, respecto de las cuales no serán de aplicación las normas aquí recogidas.

Así, quedan fuera de la aplicación de este Anexo, que no tendrá carácter vinculante en los siguientes casos y respecto de las siguientes materias:

A) Ámbito funcional

Cuando se trate de arrendamientos de «local de negocio».

B) Ámbito personal

a) Cuando se trate de servicios de «Dirección Técnica» y respecto del personal afecto a la misma, entendiéndose por Dirección Técnica la prestación de servicios como proveedor unificado de un cliente y/o afectando a los mismos personal de apoyo y supervisión de dietas, control de procesos, control de consumos, etc., donde la elaboración de las materias primas se realiza por personal de la plantilla del cliente o, en todo caso, ajeno a la mercantil de Colectividades.

b) Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellos/as trabajadores/as que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

4. **Disposiciones adicionales**

Primera: Servicios Integrales

Cuando la prestación de servicios concertada con un tercero englobe actividades de diversa índole más allá de los servicios propios de Colectividades, como por ejemplo las de Lavandería, Limpieza, Asistencia Clínica, «Vending»..., y el cambio de titularidad en su explotación se produzca en todo o en parte, deberán respetarse las cláusulas subrogatorias establecidas en el presente Anexo para todo el personal afecto a aquellas actividades que se transmitan.

Segunda: Modificación del servicio

Si, coincidente con el cambio de titularidad del servicio, se introdujesen cambios en la prestación del mismo —de in situ a transportado o viceversa, al vacío, etc.— bien por requerimiento del cliente bien por así haberlo ofertado la nueva titular, dichas modificaciones no alterarán en absoluto las condiciones subrogatorias establecidas en el presente Anexo.

Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios.

En ambos casos, lo que determine la subrogación será la continuidad del servicio de Colectividades, sin importar su forma.

Tercera: Rescate de la contrata

Cuando una entidad cliente en la que viniese realizándose el servicio de Colectividades a través de una contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado el servicio para el contratista concesionario, en los términos y reglas recogidos en este Anexo.

cve: BOB-2018a180

Cuarta: Cierre de los servicios

En el supuesto de que el cliente decida unilateralmente rescindir o cerrar el servicio de comidas, cocina, comedor, cafetería, etc., de forma provisional o definitiva, operará la reversión de la titularidad prevista en el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/95) , quedando los/as trabajadores/as integrados/as en su plantilla.

En éste y en los demás casos de suspensión, rescisión y/o cierre del servicio, el carácter vinculante de este Anexo no desaparecerá ni para la nueva titular ni, eventualmente, para el cliente cuando en un tiempo inferior a seis meses desde la suspensión, resolución o cierre del servicio, éste se vuelva a abrir u otorgar a otra entidad, quienes según los casos, deberán subrogarse para con los/as trabajadores/as que estuvieron afectos al servicio con la última titular y, en todos los casos, deberán responder además de cuantos perjuicios de índole laboral hubieren causado a ésta.

cve: BOB-2018a180

ANEXO IV

RELATIVO A LA SUBROGACIÓN EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SUBSECTOR DE ALOJAMIENTO, ASÍ COMO LA APLICACIÓN DE CONVENIO

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran que, en aras a la estabilidad laboral para aquellos servicios que las empresas del subsector de alojamiento, han decidido subcontratar, deben tener un acuerdo específico para garantizar la anteriormente señalada estabilidad laboral a través de una subrogación convencional.

Dicha obligación de subrogación viene justificada al tratarse de actividades que se consideran indispensables para el funcionamiento de la actividad hotelera. En este sentido, siempre que en la actividad hotelera intervenga u opere una subcontrata, ya sea porque existe una decisión de externalizar determinado servicio, ya sea por cambio de la empresa adjudicataria del servicio, y con el objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as del subsector, se establece expresamente la obligación general de la subrogación laboral. Dicha subrogación afectará a los procesos de cambio de titularidad de concesiones, arrendamiento de industria, empresas y/o negocios y de contrato de servicios, tanto públicos como privados, así como a los supuestos de rescate de contrata.

La absorción del personal, entre quienes se sucedan mediante cualquier título en estas actividades, se llevará a cabo en los términos y condiciones indicados en el presente Anexo, de acuerdo a lo siguiente:

a) Cuando se den los requisitos de aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando no se den los requisitos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el ámbito de las instalaciones hoteleras realizando funciones propias de la actividad y de manera permanente tendrán derecho a la subrogación. Operará la subrogación del personal en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un contrato, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, actividad vinculada directamente al ámbito del alojamiento.

Quedan excluidos del deber de subrogación aquellos servicios que se prestan, aunque fuera dentro de la instalación hotelera, de manera puntual (a título enunciativo se mencionan servicios de mantenimiento informático, gestión de redes sociales, mensajería...) y los arrendamientos de locales de negocio al ser de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Forma en que debe producirse la subrogación

a) En el supuesto de que la empresa adjudicataria estuviera incluida dentro del ámbito de funcional regulado en el artículo 2 del presente convenio de hostelería. Se garantizará que los/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente afectos a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio respetando ésta todos derechos y obligaciones laborales de que se disfruten en la sustituida.

   En este sentido, la prestación se encontrará sometida a la subrogación de todos los trabajadores/as con una antigüedad mínima de 3 meses que venga realizando la actividad objeto del contrato, quedando el nuevo empresario subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Laboral del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social pudiera adquirir.

   También se producirá la subrogación, sea cual fuera la modalidad contractual, para aquellas/os trabajadoras/es que, en el momento de cambio de titularidad del contrato, se encuentren en suspensión de contrato por cualquier causa y en

cve: BOB-2018a180

el caso de trabajadoras/es que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados anteriormente.

En el supuesto que por motivos laborales se haya procedido a la reducción de las jornadas laborales de las/os trabajador/as/es, mediante la aplicación de los artículos 41 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, tales condiciones serán objeto de subrogación por la empresa adjudicataria o entrante, debiendo al término de la situación de suspensión de que se trate reponer a la plantilla afectada preexistente, en materia de jornada y salario.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante con al menos tres días de anterioridad respecto a la fecha de subrogación, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 9/2017 de contratos del sector público.

b) En el supuesto de que la empresa adjudicataria estuviera incluida en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial que contuviera regulación relativa a la subrogación (a título enunciativo: limpieza, limpieza viaria, gestión deportiva, jardinería...) se estará a lo estipulado en dichos convenios respecto del derecho de subrogación.

c) En el supuesto de que la empresa adjudicataria no estuviera incluida en los apartados a) y b), la empresa adjudicadora con el fin de garantizar la estabilidad laboral del personal subcontratado o externalizado, deberá exigir a la empresa adjudicataria que vaya a realizar el servicio, en el contrato suscrito entre ambas, la subrogación de los/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente respetando ésta todos los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, incluidas como mínimo, las condiciones establecidas en el último convenio de hostelería de Bizkaia publicado.

d) En el supuesto de la que la empresa decidiera poner fin a la externalización o subcontratación de algún servicio (rescate de la contrata), deberá subrogar a la plantilla en condiciones reguladas en el presente Anexo.

El presente Anexo recoge también previsiones acerca de la necesaria como mínimo, aplicación de todas las condiciones recogidas en el último Convenio de Hostelería, circunstancia que podrá ser justificada por tratarse de actividades de carácter principal y fundamental dentro de la actividad hotelera. En este sentido, las condiciones mínimas de aplicación al personal subcontratado, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores deberán ser las establecidas en el último Convenio de Hostelería de Bizkaia publicado. La obligatoriedad anterior, en aras a preservar el principio de igualdad y no discriminación, operará asimismo para los trabajadores/as de nueva contratación, es decir, aquellos trabajadores/as que sean contratados/as con posterioridad a la adjudicación del servicio. También operará la obligatoriedad de aplicación, en aras a preservar la competitividad y la calidad del servicio, respecto del personal de los establecimientos hoteleros que comiencen su actividad prestando alguno de los servicios principales de la actividad a través de empresas externas.

Obligaciones formales y documentales

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente en la forma que a continuación se señala: la documentación y normas de procedimiento serán exactamente las mismas que están previstas en el Anexo III, que señala las garantías por cambio de empresario en las empresas de restauración en colectividades.

Atendiendo de nuevo a las peculiaridades de la actividad del subsector de alojamiento y en tanto no resulte de aplicación legal y automática el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen para los procesos subrogatorios regulados convencionalmente en este Anexo, una serie de exclusiones de índole funcional y personal, respecto

cve: BOB-2018a180

de los cuales no serán de aplicación las normas aquí recogidas. Así, quedan fuera de la aplicación de este Anexo, que no tendrá carácter vinculante en los siguientes casos y respecto de las siguientes materias:

— Ámbito funcional: cuando se trate de arrendamientos de industria al ser de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

— Ámbito personal: cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y en especial, aquellos/as trabajadores/as que, por la especifica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro de explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

cve: BOB-2018a180

CONVENIO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA GARBIALDI SA QUE PRESTA SUS SERVICIOS COMO ATS/DUE O AUXILIAR DE ENFERMERIA EN EL HOGAR-RESIDENCIA-CENTRO DE DIA SAN JOSE DE ERANDIO

AÑOS 2020 - 2030

Art. 1º) AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios como ATS/DUE y Auxiliar de Enfermería en el Hogar Residencia - Centro de Día San José de Erandio, servicios que GARBIALDI SA tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de la Anteiglesia de Erandio.

Art. 2º) VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

1- El periodo de vigencia del presente convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2030.

2- Ambas partes consideran que el Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre del 2030, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones en el plazo de un mes. Así mismo se mantendrá en vigor en su contenido normativo y obligacional hasta la firma de un nuevo Convenio.

3- A partir de enero de 2026, y siempre que estén de acuerdo ambas partes, se podrán reunir la empresa y la parte social para la posible renovación o adaptación a nuevas circunstancias o cambios legales de las cláusulas sociales del presente pacto.

Art. 3º) CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones pactadas en las empresas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 4º) JORNADA DE TRABAJO

Para el personal afectado por el presente convenio, la jornada anual será de 1.592 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del presente convenio.

Debiendo cumplir en todo caso lo dispuesto en el calendario anual que se elaborará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Art. 5º) DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores disfrutarán del descanso semanal establecido en base al Calendario anual citado en el artículo anterior del presente acuerdo.

Art. 6º) VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas.

Garbialdi S.A.

Los trabajadores que ingresen dentro del año natural en la empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado desde la fecha de su ingreso.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio a Septiembre. Dentro de los cuatro primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones, estableciéndose un sistema de rotación para elegir turno de vacaciones, salvo que entre el personal se llegase a un acuerdo que la empresa autorice.

Todos los trabajadores tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

Como principio general, el disfrute de las vacaciones se realizará de forma ininterrumpida. No obstante, podrá fraccionarse su disfrute en dos períodos, siendo la fracción mínima de al menos 9 días naturales de duración para el personal con jornada a turnos de lunes a domingo y de al menos 7 días naturales para el personal con jornada de lunes a viernes.

En el caso de los trabajadores en situación de reducción de jornada, que trabajen un turno completo y otro no, el período mínimo de vacaciones en caso de fraccionarse será del doble a lo estipulado anteriormente.

Las vacaciones no podrán iniciarse en los días de descanso ni en víspera de los mismos, Así mismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Cuando éstos coincidan en domingo se considerará la media fiesta el día anterior.

Si algún trabajador se encuentra de baja durante el tiempo que le correspondiera disfrutarlas, las cogería después de que le den el alta, en los términos establecidos en el art. 38.3. del Estatuto de los Trabajadores.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera siete días de hospitalización, quedarán interrumpidas éstas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones, se produce la subrogación de una empresa a otra, los trabajadores afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Art. 7º) RETRIBUCIONES

Las retribuciones a percibir en cómputo anual por todos los conceptos, por los empleados del servicio con jornada completa, son las recogidos en el ANEXO I.

Art. 8º) INCREMENTOS SALARIALES

Se aplicarán los siguientes incrementos salariales sobre todos los conceptos de las tablas del ANEXO I:

AÑO 2020 – Mismas tablas que en 2019.
AÑO 2021 – Incremento equivalente al IPC de 2020.
AÑO 2022 - Incremento equivalente al IPC de 2021.
AÑO 2023 - Incremento equivalente al IPC de 2022.
AÑO 2024 - Incremento equivalente al IPC de 2023.
AÑO 2025 - Incremento equivalente al IPC de 2024 + 1%.
AÑO 2026 - Incremento equivalente al IPC de 2025.
AÑO 2027 - Incremento equivalente al IPC de 2026.

Garibaldi S.A.

AÑO 2028 - Incremento equivalente al IPC de 2027.
AÑO 2029 - Incremento equivalente al IPC de 2028.
AÑO 2030 - Incremento equivalente al IPC de 2029 + 1%.

El IPC aplicable será el de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En caso de ser negativo el IPC en alguno de los años, el salario se mantendrá como el año anterior y no se aplicará reducción al mismo.

Art. 9º) PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal sujeto al presente acuerdo percibirá dos pagas extraordinarias anuales, que se harán efectivas en los meses de Julio y Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre se abonarán a razón de 30 días de salario base y antigüedad de cada categoría profesional.

Dichas gratificaciones se devengarán por semestres naturales (Julio del 1 de Enero al 30 de Junio; Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre)

Art. 10º) ANTIGÜEDAD

Se devengará por trienios según los importes establecidos en el ANEXO I de la siguiente manera: a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

Art. 11º) COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas nocturnas realizadas por el personal sanitario se retribuirán con arreglo a los importes fijados en el ANEXO I.

Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Este complemento se abonará por hora efectivamente trabajada en dicho horario.

Art. 12º) COMPLEMENTO DE TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos percibirá los importes por hora fijados en el ANEXO I.

Este complemento se abonará por cada hora efectivamente trabajada en domingo o festivo.

En el caso del trabajo nocturno, tendrá la consideración de domingo la noche efectivamente trabajada del sábado al domingo. De igual modo se computará como festiva en el trabajo nocturno la jornada nocturna anterior al día festivo.

Art. 13º) COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Los trabajadores que con carácter habitual presten sus servicios en régimen de jornada partida o bien en turno rotatorio, percibirá el complemento de turnicidad por el importe especificado en el ANEXO I.

El abono de este complemento se efectuará en 12 mensualidades.

Garbialdi S.A.

Art. 14º) RETRIBUCION DE VACACIONES

Para la retribución de las vacaciones se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad y turnicidad.

Art. 15º) LICENCIAS POR ASUNTOS PARTICULARES

El personal Sanitario podrá hacer uso de 4 días de licencia retribuidos para asuntos propios por año, siempre que se haya notificado a la Empresa con 10 días de antelación al inicio de la licencia.

El personal que por su calendario laboral trabaje en tres turnos de trabajo diferentes, siendo uno de ellos nocturno, podrá disfrutar de 1 día más de licencia retribuida al año siempre y cuando no haga uso de más de dos días de licencia en el turno de noche.

Asímismo, el personal que trabaje en el turno de noche las noches de Nochebuena ó Nochevieja tendrá derecho a disfrutar al año siguiente de 1 día más de licencia retribuida por cada una de estas noches trabajadas.

En todo caso, estas licencias no podrán ser disfrutadas simultáneamente por más del 30% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente.

Art. 16º) HORAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán con el incremento del 100% los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevos trabajadores para esos trabajos. El Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extras habituales.

Art. 17º) LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.
Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos períodos.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos: cinco días.

c) En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y abuelos políticos: tres días naturales.

d) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos y abuelos políticos: tres días, que podrán disfrutarse durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización, respetándose los días laborables a que da derecho desde la fecha del hecho causante.

Garbialdi S.A.

e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

f) En caso de alumbramiento de esposa: tres días, ampliables tres más cuando concurriese enfermedad grave.

g) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos): permiso de un día.

h) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

i) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

l) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera, siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

n) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e), las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad a la finalización del mismo a razón de 45 minutos por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

ñ) Para los permisos recogidos en los apartados b), c) y d) el cómputo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.

Licencia sin salario:

a) De dos días para todos los trabajadores con antigüedad de un año, sin sueldo pero sí de cotización a la Seguridad Social.

Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias, excepto a las licencias b), c), d) y f) del artículo 18 del Convenio.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen esa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles.
Para aquellos trabajadores que efectúen su jornada de lunes a sábados sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

Art. 18º) VACANTES

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas.

Garbialdi S.A.

Art. 19º) PAGO DE SALARIOS

El pago del salario se hará efectivo dentro de los cuatro primeros días laborables del mes siguiente a su devengo, sin que pueda pasar del día 5 de cada mes.

El interés por mora de pagos de salario será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará mediante transferencia bancaria, por lo que se suprime la hora al mes retribuida para el cobro de la nómina.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

Art. 20º) FORMACIÓN

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados, a los trabajadores que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

Art. 21º) BAJAS

a) De enfermedad y accidente no laboral:

Desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja del año natural.

A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

b) De accidente laboral:

El 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

Al regresar el trabajador tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.
Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o postparto.

Art. 22º) EXCEDENCIAS

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quien la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el trabajador, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador que lleve fijo, como mínimo, doce meses.
La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial; si son públicos, cualquiera que sea.

Garibaldi S.A.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección. Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido y el trabajador fuera por obra y servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la ley vigente.

Art. 23 °) CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA CONCESION

En caso de rescisión o término del contrato administrativo que rige la explotación de los servicios de asistencia sanitaria en el Hogar Residencia San José de Erandio entre la empresa GARBIALDI S.A. y el Excmo. Ayuntamiento de la Anteiglesia de Erandio, el personal adscrito a dichos servicios será subrogado por el nuevo concesionario, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente convenio y en los términos establecidos por la legislación vigente.

Art. 24°) SALUD LABORAL Y ROPA DE TRABAJO

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

El uniforme de la enfermera será azul y el del resto del personal sanitario será de un color diferente al de las limpiadoras del centro.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado.

Dicha revisión incluirá, para los trabajadores, las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran, y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuarán las pruebas del sida.

Se incluirá, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico, sin discriminación. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de empresa, se les concederá el tiempo necesario a tal efecto.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año.

A partir del sexto mes de embarazo, y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

Art. 25°) CLAUSULA ADICIONAL

A cualquier otro aspecto derivado de la relación laboral entre empresa y trabajadores (no referente a conceptos retributivos) y no establecido en este pacto le será de aplicación lo establecido en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia.

Garbialdi S.A.

Las presentes cláusulas, así como los Anexos, condicionan su validez a la aceptación de todo lo estipulado por el Excmo. Ayuntamiento de la Anteiglesia de Erandio.

Garbiddi S.A.

JACOBO PORRUA

MIKEL ESTEFANIA.

16 049 925 L.

Ana Mª Madge

30602419E

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2020

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL SANITARIO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO

	X 14				X 12	
CATEGORIA PROFESIONAL	**SALARIO BASE** (Importe Mensual)	**SALARIO BASE** (Importe Anual)	**PLUS NOCTURNIDAD** (Importe hora)	**PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS** (Importe Hora)	**PLUS TURNICIDAD** Importe Mensual	**ANTIGÜEDAD TRIENIO** Importe Mensual
ATS/DUE	2.281,40	31.939,60	5,21	8,05	82,90	45,22
Auxiliar de Enfermería	1.800,00	25.200,00	4,57	7,41	66,33	36,35

Garbialdi S.A.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2021

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL SANITARIO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL HOGAR RESIDENCIA SAN JOSÉ DE ERANDIO

	X 14				X 12	
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE (Importe Mensual)	SALARIO BASE (Importe Anual)	PLUS NOCTURNIDAD (Importe hora)	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Importe Hora)	PLUS TURNICIDAD Importe Mensual	ANTIGÜEDAD TRIENIO Importe Mensual
ATS/DUE	2.281,40	31.939,60	5,30	8,20	86	45
Auxiliar de Enfermería	1.800,00	25.200,00	4,70	7,50	68	38

Garbialdi S.A.

SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Limpieza de edificios y locales de Bizkaia (código de convenio 48001445011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 23 de marzo de 2018.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2018a069-(III-87)

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA PARA LOS AÑOS 2015-2016-2017-2018-2019-2020

Artículo 1.—*Ámbito funcional*

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio, la realización o contratación de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Vizcaya, cuando el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales, como los centros especiales de empleo.

Por todo ello en los convenios de empresa u otro ámbito que se pueda pactar en concurrencia con el presente deberán como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en éste, considerando nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.—*Vigencia y denuncia*

Las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor y desplegaran efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

La duración del presente convenio se fija hasta el 31 de diciembre de 2020, quedando denunciado automáticamente en esa misma fecha.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 36 meses éste decaerá en su aplicación, aplicándose si lo hubiera el convenio de ámbito superior. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

Asimismo, si cualquiera de las partes entendiera la negociación agotada podrá, antes del transcurso del plazo de ultra actividad citado o de las prórrogas que pudieran acordarse, convocar a la otra parte al PRECO («BOPV» número 66, de 4 de abril de 2000) para la resolución de las divergencias surgidas durante la negociación, estando obligada la otra parte a acudir ante dicho organismo a la convocatoria realizada. El procedimiento de arbitraje sólo podrá llevarse a efecto por acuerdo de las partes.

Artículo 3.—*Incremento salarial*

— 2015-2016-2017: Mismas tablas que en el año 2014 (Anexo I).

— 2018: 3% de incremento sobre las tablas del año 2014 (Anexo II) desde el 1 de enero de 2018.

— 2019: Incremento sobre las tablas del año anterior en el IPC de 2018 desde el 1 de enero de 2019. Una vez conocido el índice anterior se procederá por la Comisión Mixta Paritaria a la elaboración de las tablas salariales correspondientes al año 2019 y a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

— 2020: Incremento sobre las tablas del año anterior en el IPC de 2019 desde el 1 de enero de 2020. Una vez conocido el índice anterior se procederá por la Comisión Mixta Paritaria a la elaboración de las tablas salariales correspondientes al año 2020 y a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Se aclara que la referencia al IPC es al Índice de Variación de Precios Estatal y que el 3% de incremento sobre las tablas del 2014 con efectos a partir del 1 de enero de 2018 es la suma de los IPC de 2016 (1,6%) y 2017 (1,1%) más un 0,3%.

Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones pactadas en las empresas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

A todas/os las trabajadoras/es afectados por el presente Convenio se les garantizará: para el año 2018 el 3% de incremento sobre el salario base establecido en las Tablas del Convenio del año 2014. Para los años 2019 y 2020 el porcentaje que resulte respectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. De la misma forma, se les garantizará para 2018, 2019 y 2020, los mismos incrementos sobre la cuantía del Plus de Transporte establecido en el Convenio de 2014, indistintamente de la jornada que se realice.

Se establece una tabla anexa de garantía mínima para las categorías correspondientes al personal obrero, oficios varios, subalternos, para el responsable de equipo, encargado de grupo o edificio y para las categorías comprendidas entre oficial primera administrativo y ayudante de 16 y 17 años, ambas inclusive.

Artículo 5.—*Salario base*

El salario base será el fijado en las Tablas Salariales de los Anexos I y II del convenio.

Artículo 6.—*Trabajos nocturnos y excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos*

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%. En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%.

Las cuantías que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.

Artículo 7.—*Retribución de vacaciones*

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc.) y no se tendrá en cuenta el Plus de Transporte.

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

Artículo 8.—*Gratificaciones extraordinarias*

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en marzo, julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono.

Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 7 sobre retribuciones de vacaciones.

El periodo de devengo de la Paga de julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso así mismo, la Paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 9.—*Antigüedad*

La antigüedad se contabilizará desde el primer día de ingreso del trabajador en la empresa.

Su devengo será:

— Primer trienio: 5%.

— Segundo trienio: 9%.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

— Tercer trienio: 13%.

— Cuarto trienio: 17%.

— Y así sucesivamente.

Trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada.

Para los trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada, que estén afectados por el presente Convenio y que estén de alta en Seguridad Social durante todo el curso escolar (incluyendo períodos de suspensión del contrato por regulación de empleo), cesando en su prestación de servicios durante el período estival, dicho período de inactividad se les computará a efectos del devengo del plus regulado en este artículo, de tal forma que un curso escolar completo equivaldrá a un año natural a estos efectos única y exclusivamente.

Esta regla resulta aplicable exclusivamente a la antigüedad generada a partir del 31 de diciembre de 2007, siendo a partir de ese momento cuando se comenzó a aplicar, previa consolidación como complemento personal de la antigüedad que estos trabajadores/a tenían hasta dicha fecha.

Artículo 10.— *Horas extraordinarias*

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevos trabajadoras/es para esos trabajos.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal. y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extras habituales.

Artículo 11.— *Plus de transporte*

La cuantía del mismo será de 2,66 euros por día trabajado para el año 2018, con efectos desde el 1 de enero de 2018, incrementándose para los años 2019 y 2020 en el porcentaje que resulte del artículo 3. En el supuesto de que se esté practicando el pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en ambas empresas.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcionen los transporte públicos, la empresa se hará cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual del trabajador/a y previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos de la cuantía fijada para el plus de transporte.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a será de 0,25 euros/km (euros/km).

Se establece, con vigencia a partir de la firma del Convenio, que en caso de pacto de uso del vehículo particular entre empresa y trabajador/a por ausencia de transporte público a la hora de entrada al trabajo o bien a la hora de salida, la empresa deberá abonar el kilometraje tanto la ida como la vuelta, respetándose en cualquiera de los casos los pactos alcanzados hasta la firma del Convenio.

Artículo 12.— *Dietas*

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador/a que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al 55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional, cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizara en el trabajo habitual, el 100%, cuando se tenga que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Cuando el gasto real necesario resulte superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el trabajador/a justificar documentalmente dicho gasto.

Artículo 13.—*Jornada laboral*

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos los trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 32,51 euros por 12 mensualidades con efectos desde el 1 de enero de 2018, incrementándose para los años 2019 y 2020 en el porcentaje que resulte del art.3.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de corre-turnos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos corre-turnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día. El personal adscrito a un corre-turnos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.

Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente de el visto bueno a la Empresa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada se realizará de Lunes a Viernes.

No obstante la jornada máxima semanal establecida en el párrafo primero de este artículo, las empresas podrán disponer de una bolsa de horas de 80 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, respetándose en cualquier caso los límites de 9 y 42,5 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

— Sobre los días laborables del calendario del trabajador.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

— Para los centros de trabajo en los que habitualmente se presten servicios o consten en el contrato de trabajo, así como en la actividad habitual de la empresa cuando se trate de trabajadores que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratados para prestar servicios en las diferentes contratas de la empresa.

— Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

— Cuando se trate de un trabajador en situación de legal de pluriempleo no se podrá utilizar dentro de los horarios que tenga el trabajador con la otra/s empresas, ni en el tiempo de desplazamiento habitual que necesite para incorporarse a las mismas, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada por el trabajador.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento del trabajador afectado.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo de dicho periodo. En caso de que la empresa y el trabajador acuerden su disfrute más allá de las 14 semanas en ningún caso excederá de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo del periodo que va desde la utilización de la bolsa hasta el disfrute efectivo de las horas de compensación.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, excepto en circunstancias vigentes e inaplazables entre las que se encuentran los avisos urgentes del cliente que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se hará con el tiempo estrictamente necesario.

Artículo 14.— *Vacaciones*

Se disfrutarán treinta y uno días naturales dentro del período de Julio a septiembre, siendo rotativo su disfrute, excepto en aquellos centros de trabajo en que exista un único trabajador o trabajadora.

Antes del 30 de abril, el Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical, fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

En caso de que el trabajador/a esté en dos o más empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el período de disfrute.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del período señalado en el párrafo primero de este artículo, el trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo primero. No obstante y como norma general, en caso de que un trabajador/a preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y en la fecha en la que le hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores/as afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de los mismos; excepto para aquellos trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. Asimismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Cuando estos coincidan en domingo se disfrutará la media fiesta el día anterior.

Si algún trabajador/a se encuentra de baja durante el tiempo que le correspondiera disfrutarlas, las cogería después de que le den el alta, siempre que ésta sea antes del 31 de diciembre y no diga lo contrario el calendario de vacaciones.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores/as que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera 7 días de hospitalización, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que el trabajador/a como consecuencia de una IT no pudiera disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.—*Desplazamientos*

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores/as durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los trabajadores/as de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente, entendiéndose por seguidamente que entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

Artículo 16.—*Traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo*

Los cambios de puestos de trabajo, se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la autoridad laboral competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada.

Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se comunicará a los representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse estas modificaciones, también se informará de ellas a los trabajadores/as afectados con quince días de antelación, pudiéndose negar a éste cambio en caso de que no se cumplimente este requisito.

Artículo 17.—*Ingresos, ceses, contratos de trabajo*

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del Delegado de personal, Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, previamente a la firma del mismo cuando el trabajador así lo requiera.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la empresa, ésta deberá entregar a los Delegados del Comité y representantes sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador/a.

El trabajador/a que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con siete días de antelación. Este plazo de preaviso, será de veinte días para los administrativos y un mes para los titulados superiores.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

En el anexo final, se señalará lo referente al artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

La Contratación se hará conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18.—*Licencias*

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos períodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente.

   Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos 5 días.

c) En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y hijos/as políticos/as, 3 días naturales.

d) En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as 3 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización.

e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

f) En caso de alumbramiento de esposa 3 días, ampliables 3 más cuando concurriese enfermedad grave.

g) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día.

h) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

i) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

l) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

n) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido

cve: BOB-2018a069-(III-87)

como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

ñ) Para los permisos recogidos en los apartados b c y d, el cómputo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.

Licencia sin salario:

a) De dos días para todos los trabajadores/as con antigüedad de 1 año, sin sueldo pero sí de cotización a la Seguridad Social. Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b, c, d, f, del artículo 17 del convenio.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen ésa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles.

Para aquellos trabajadores/as que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

Artículo 19.— *Vacantes*

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Artículo 20.— *Pago de salarios*

El pago de salario se hará efectivo dentro de los cuatro primeros días laborables del mes siguiente a su devengo, sin que pueda pasar del día 5 de cada mes.

El interés por mora de pagos de salario, será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará en metálico o mediante cheque bancario o pagaré, de común acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Siempre que se utilice cheque bancario o pagaré se concederá al trabajador una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

Artículo 21.— *Formación*

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los trabajadores/as que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 22.— *Bajas*

Siempre que el trabajador/a tenga derecho al reconocimiento de prestaciones por parte de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, percibirá los complementos necesarios por parte de la empresa hasta alcanzar las cuantías que se señalan en los apartados siguientes. El trabajador/a que no tenga cubierto el período mínimo de cobertura exigible legalmente para tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal, solo percibirá de la empresa la cantidad complementaria.

a) De enfermedad y accidente no laboral: desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador/a lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

b) De accidente Laboral: desde el primer día y mientras permanezca en situación de I.T., el 100% del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el trabajador/a tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.

Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o posparto.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) de este artículo, los complementos de prestación a cargo de las empresas por contingencias comunes no superarán en ningún caso los 12 meses

Las disposiciones reguladas en este artículo entrarán en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 23.— *Excedencias*

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por éste motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quién la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el trabajador/a, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador/a que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial, si son públicos cualquiera que sea.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido y el trabajador fuera por obra y servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la Ley vigente.

Artículo 24.— *Salud laboral y ropa de trabajo*

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso de un equipo de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. Dicha revisión incluirá, para los/las trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuará las pruebas del Sida.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos, tendrán revisión médica cada mes.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

Artículo 25.—*Seguro de accidente laboral o «in itnere»*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o «in itínere» que cubran:

— Muerte del trabajador/a: 23.565,50 euros para el año 2018.

— Invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 23.565,50 euros para el año 2018.

— Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los representantes de los trabajadores podrán solicitar copia de la póliza.

— Se aclara que para los años 2015, 2016, 2017 y para el periodo del 2018 transcurrido hasta la publicación del convenio el importe de las indemnizaciones por las causas recogidas en los párrafos anteriores serán de igual cuantía que en 2014.

Las cantidades dispuestas anteriormente se incrementarán para los años 2019 y 2020 en porcentaje que resulte del artículo 3 con efectos a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de las tablas salariales correspondientes.

Artículo 26.—*Derechos sindicales*

1. *De los Comités de Empresas*

Derecho de información: Información trimestral sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, información con carácter previo a su ejecución, en los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado de las instalaciones.

El Comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente.

Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores en la Empresa. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la empresa inmediatamente.

Los Miembros de los Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente de la jornada y horario que tengan.

2. *Secciones Sindicales*

Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

— Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

— A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

— A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las empresas que ocupan a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, según la escala que figura en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente, las horas de los Miembros del Comité y de los Delegados Sindicales de su Central Sindical, indistintamente que en la empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o Delegados Sindical, comunicándoselo a la Dirección de la Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia ala representación sindical en la empresa, si la hubiere.

3. *De los Trabajadores*

Derecho a Huelga:

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar asambleas de todos los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de trabajo.

Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los trabajadores/as de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa, antes de cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

Artículo 27.—*Jubilación parcial*

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que los cambios normativos en materia de «Jubilación Parcial» introducidos desde la firma del anterior Convenio Colectivo en modo alguno incentivan la promoción de esta figura y la formalización de contratos de relevo.

No obstante lo anterior y con carácter de recomendación, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aconsejan a las Empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y que no estén vinculados a Planes de Jubilación realizados conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 27/2011, los cuales se regirán por lo acordado en tales planes, la promoción de esta figura cuando se den al menos las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder la empresa a la solicitud del trabajador la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla también los requisitos establecidos legalmente).

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

5. Cuando el trabajador que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo personal Directivo y personal titulado.
2. Grupo Personal Administrativo.
3. Grupo Personal de Mandos intermedios y Personal Subalterno.
4. Grupo Personal Obrero y Personal Oficios Varios.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el trabajador solicitante y la empresa.

Artículo 28.—*Subrogación*

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores/as de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador/a autónomo/a, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, cooperativa, ó empresario individual con o sin trabajadores, etc., así como en Empresas de Empleo Protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no; en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores/as de las Empresas cesantes llevasen los últimos tres meses prestando servicio en dicho centro, con independencia absoluta de la modalidad de contrato que tengan, antigüedad, categoría y condición, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones, pasarán a estar inscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores/as hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo establecido en el punto primero, anteriores a su Incapacidad Temporal, Excedencia o Vacaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores/as, pasará a la nueva titular, en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto.

3. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral, con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

4. Si por exigencias del cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los últimos tres meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

6. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente, le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho Centro, incluido aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar para que opere: por los medios hábiles en derecho conforme al presente Convenio Colectivo la relación de personal de dicho centro,

cve: BOB-2018a069-(III-87)

antigüedad de las mismas, jornadas, horarios y condición. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas serán abonadas a la terminación de la contrata.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones salariales y contractuales que tuviese en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no hay suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la Empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la Empresa.

Queda derogado el párrafo segundo del artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 29.—*Comisión mixta paritaria*

Se crea la Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Dicha comisión también será competente para llevar a cabo lo acordado en el artículo 31 del convenio.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente.

Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del PRECO, siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el del Consejo de Relaciones Laborales sito en Alameda Urquijo, 3, 48011-Bilbao.

Artículo 30.—*Medidas de fomento de empleo*

Pluriempleo:

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector.

Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad, por dos razones de interés general:

cve: BOB-2018a069-(III-87)

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.

2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Contratación:

La contratación se hará conforme a las modificaciones de contratación legalmente vigentes en cada momento.

Cuando un trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

Todas las Empresas vinculadas al presente convenio deberán obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos en plantilla.

Se considerarán fijos de plantilla a efectos de computo a los contratados indefinidamente o con contratos de obra o servicio determinado. A efectos de cómputo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 31.—*Normas transitorias*

La Comisión Paritaria llevará a cabo una adecuación de la parte normativa del Convenio que resulte obsoleta y/o desactualizada respecto de la normativa legalmente vigente, incluida las materias de ordenación común para todo el Sector y distribución de competencias normativas.

Artículo 32.—*Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo*

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2015-2016-2017

Vigencia: 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017

	Salario Base (€)
Personal Directivo	
DIRECTOR/A GENERAL	1.715,28
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.594,13
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.594,13
JEFE/A DE PERSONAL	1.594,13
JEFE/A DE COMPRAS	1.594,13
JEFE/A DE SERVICIOS	1.594,13
Personal Titulado	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.482,65
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.302,09
LABORAL O PROFESIONAL	1.121,49
Personal Administrativo	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.302,09
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.243,19
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.184,30
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.105,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.050,85
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	1.003,74
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	705,53
Personal Mandos Medios	
ENCARGADO/A GENERAL	1.230,08
ENCARGADO/A DE OBRA	1.153,17
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.081,22
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.079,20
RESPONSABLE DE EQUIPO	35,06 €/día
Personal Subalterno	
ORDENANZA	1.012,42
ALMACenero/A	1.012,42
LISTERO/A	1.012,42
VIGILANTE/A	1.012,42
BOTONES	705,79

	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Personal Obrero			
ESPECIALISTA	1.151,01	1.113,88	37,13
PEÓN ESPECIALISTA	1.098,62	1.063,18	35,44
LIMPIADOR/A	1.033,50	1.000,50	33,35
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.151,01	1.113,88	37,13
Oficios Varios			
OFICIAL/A			37,13
AYUDANTE/A			35,44
PEÓN			33,35
APRENDIZ			23,19

cve: BOB-2018a069-(III-87)

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2018

Vigencia: 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018

	Salario Base (€)
Personal Directivo	
DIRECTOR/A GENERAL	1.766,74
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.641,95
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.641,95
JEFE/A DE PERSONAL	1.641,95
JEFE/A DE COMPRAS	1.641,95
JEFE/A DE SERVICIOS	1.641,95
Personal Titulado	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.527,13
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.341,15
LABORAL O PROFESIONAL	1.155,13
Personal Administrativo	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.341,15
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.280,49
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.219,83
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.138,99
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.082,38
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	1.033,85
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	726,70
Personal Mandos Medios	
ENCARGADO/A GENERAL	1.266,98
ENCARGADO/A DE OBRA	1.187,77
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.113,66
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.111,58
RESPONSABLE DE EQUIPO	36,11/día
Personal Subalterno	
ORDENANZA	1.042,79
ALMACenero/A	1.042,79
LISTERO/A	1.042,79
VIGILANTE/A	1.042,79
BOTONES	726,96

	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Personal Obrero			
ESPECIALISTA	1.185,44	1.147,20	38,24
PEÓN ESPECIALISTA	1.131,50	1.095,00	36,50
LIMPIADOR/A	1,064,85	1.030,50	34,35
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.185,44	1.147,20	38,24
Oficios Varios			
OFICIAL/A			38,24
AYUDANTE/A			36,50
PEÓN			34,35
APRENDIZ			23,89

cve: BOB-2018a069-(III-87)

TABLA DE GARANTIA MÍNIMA DE INCREMENTO SALARIAL 2018

	Salario Base Mes (€)
Personal Administrativo:	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	35,53
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	33,17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31,53
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	30,11
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	21,17
Personal Mandos Medios:	
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	32,38
RESPONSABLE DE EQUIPO	1,05 €/día
Personal Subalterno:	
ORDENANZA	30,37
ALMACenero/A	30,37
LISTERO/A	30,37
VIGILANTE/A	30,37
BOTONES	21,17

	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Personal Obrero			
ESPECIALISTA	34,41	33,30	1,11
PEÓN ESPECIALISTA	33,06	31,80	1,06
LIMPIADOR/A	31,00	30,00	1,00
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	34,41	33,30	1,11
Oficios Varios			
OFICIAL/A			1,11
AYUDANTE/A			1,06
PEÓN			1,00
APRENDIZ			0,70

cve: BOB-2018a069-(III-87)

ANEXO III

ORDENANZA LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Se adjunta como Anexo V del Convenio pasando a formar parte del convenio en todos los artículos que no contradigan al texto de los artículos anteriores.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

La presente Ordenanza contiene las normas básicas y establece las condiciones mínimas de trabajo para el personal que presta sus servicios en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales.

Artículo 2

Se regirán por la presente Ordenanza:

1. Como Empresas, las titulares de las industrias a que se refiere el anterior artículo.
2. Como trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 3

La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

SECCIÓN 1

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 4

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I

Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1.—*Personal Directivo*

a) Director.
b) Director Comercial.
c) Director Administrativo.
d) Jefe de Personal.
e) Jefe de Compras.
f) Jefe de Servicios.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Subgrupo 2.—*Personal Técnico titulado*

a) Titulados de Grado Superior (Doctor o Licenciado).
b) Titulados de Grado Medio, Ingeniero técnico, Perito, Graduado Social o análogo.
c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional.

Grupo II
Personal de Mandos Intermedios

a) Encargado general.
b) Supervisor o Encargado de Zona.
c) Supervisor o Encargado de Sector.
d) Encargado de Grupo o Edificio.
e) Responsable de Equipo.

Grupo IV
Personal Subalterno

a) Ordenanza.
b) Almacenero.
c) Listero.
d) Vigilante.
e) Botones.

Grupo V
Personal Obrero

a) Especialista.
b) Peón especializado.
c) Limpiador o Limpiadora.
d) Conductor-Limpiador.

Grupo VI
Personal de oficios varios

a) Oficial.
b) Ayudante.
c) Peón.
d) Aprendiz.

Artículo 5

La enumeración de categorías consignadas en el artículo anterior es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudiera corresponderle, de conformidad con el artículo 27 de la presente Ordenanza.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Artículo 6

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de esta Ordenanza, que forma parte integrante de la misma.

Artículo 7

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por esta Ordenanza está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Sección 2

Clasificación del personal por razón de la permanencia al servicio de las empresas

Artículo 8

Por razón de la permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual o interino.

Artículo 9

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

Los trabajadores no incluidos en el artículo 12 que realicen actividades de carácter normal y permanente en la Empresa habrán de tener la conceptuación de fijos.

Artículo 10

Son trabajadores eventuales aquellos Admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses.

Artículo 11

Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar su plaza al ausente

Artículo 12

Cuando una Empresa, en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizare con los propios trabajadores de la Empresa y, por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si, para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista de servicio de limpieza que, con arreglo a la normativa jurídica aplicable, quedasen desvinculados laboralmente de éste al vencimiento de una concesión, pasarán a estar adscritos, si existiese, al nuevo titular de la contrata de limpieza.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

CAPÍTULO CUARTO

INGRESOS, ASCENSO, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS, CESES Y DESPIDOS

SECCIÓN 1

INGRESOS

Artículo 13

El ingreso del personal comprendido en la presente Ordenanza tendrá lugar por designación de la Empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre colocación de trabajadores y con las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos, pudiendo la Empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas. Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.

Asimismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquélla, otorgándose también este trato preferente a los hijos de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Se respetará la preferencia que para ser empleados en cualquier puesto de trabajo reconoce a los cabezas de familias numerosas y sus cónyuges la Ley 25/1971, de 19 de junio, a través del Decreto 3140, de 23 de diciembre de 1971, de Protección a las Familias Numerosas y su Reglamento de aplicación.

Artículo 14

Los contratos de trabajo que celebren las Empresas para la admisión de trabajadores eventuales de duración superior a siete días, así como de interinos, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la Ley de Contrato de Trabajo y las derivadas de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

En los contratos de los trabajadores interinos se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de la ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración o la tarea o servicio específico que determine ésta, respetando siempre lo dispuesto en el artículo 11 de la presente Ordenanza.

Artículo 15

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, seis meses.
2. Personal de Mandos intermedios, dos meses.
3. Personal Administrativo, dos meses.
4. Personal Subalterno, un mes.
5. Personal obrero, de oficios y varios, un mes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla de la Empresa, computándose a todos los efectos el período de prueba.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Artículo 16

Todo el personal comprendido en la presente Ordenanza estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de los primeros quince días posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la Empresa indique, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales, las que determine el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o cualesquiera otras que determine la Dirección de la Empresa.

SECCIÓN 2

ASCENSOS

Artículo 17

El personal comprendido en la presente Ordenanza Tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las Empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las Empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe Administrativo de primera se proveerán libremente por las Empresas.

En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

Mandos Intermedios: El puesto de Encargado general será de libre designación de las Empresas.

En las demás categorías profesionales de los Mandos Intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Subalterno: La provisión de las vacantes de Ordenanza se hará por rigurosos turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de 18 años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de Ordenanza.

Personal Obrero: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpiadoras.

Personal de oficios varios.- Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

SECCIÓN 3

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 18

Todas las Empresas comprendidas en esta Ordenanza vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas para su aprobación a la autoridad laboral que resolverá, previos los preceptivos informes, entre los que deberá figurar necesariamente el de la Organización Sindical.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación, y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán

cve: BOB-2018a069-(III-87)

amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

Artículo 19

Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores en las Empresas.
4. Categorías profesionales a que estén adscritos.
5. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las Empresas, dentro del plazo de quince días; reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el que se presume cuando la Empresa no contestare en el plazo indicado, los interesados podrán formular demanda ante la Jurisdicción de Trabajo.

Sección 4

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 20

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de estos servicios de limpieza, la movilidad del personal está determinada por las facultades de dirección y organización de las Empresas, que han de proceder a la distribución racional de su personal.

A estos efectos se entenderá por localidad, tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora.

Los trabajos realizados en dichas zonas industriales del extrarradio, darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.

Artículo 21

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio, podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del trabajador o mediante permuta.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
3. Por necesidades del servicio.
4. Por sanción disciplinaria.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Artículo 22

Todo traslado de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Artículo 23

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo y categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Artículo 24

Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Artículo 25

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores; caso de oposición del trabajador, el traslado deberá ser autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Los traslados por necesidades del servicio tendrán derecho al abono de los gastos de viaje, suyos y de sus familiares que con él convivan, al transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad; habiendo de proporcionarle vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

Un trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 26

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría, a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

El trabajador que realizare por período no superior a cuatro meses, por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su propia categoría profesional.

Artículo 27

En los traslados por sanción disciplinaria, los gastos que ocasione el traslado serán por cuenta del trabajador.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

SECCIÓN 5

CESES Y DESPIDOS

Artículo 29

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: personal del Grupo Directivo y Técnicos Titulados, dos meses; los Grupos de Administrativos y Mandos Intermedios, un mes; y Grupos Subalternos, Obreros y Varios, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 30

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, las Empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 31

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o la terminación de la tarea o servicio específico que determinó aquél, sin que sea preciso preaviso y sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna.

Artículo 32

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el titular a quien sustituya el trabajador interino.

Artículo 33

En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, así como las específicas consignadas en el capítulo de Faltas y Sanciones de esta Ordenanza.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DIARIO, SEMANAL Y VACACIONES

Artículo 34

La jornada de trabajo en esta actividad será de 36 horas semanales, en un período o dividida, como máximo, en tres períodos previa la autorización preceptiva de cuadro-horario por la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 35

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de las Empresas, que los establecerán previa intervención de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresas quienes dispondrán, antes de su señalamiento, de un plazo de 10 días para consultar al personal.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Artículo 36

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas, pudiendo ser adelantado o retrasado previa autorización de la Delegación de Trabajo.

Artículo 37

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, ocho horas, computándose a tales efectos, tanto las trabajadas en jornada normal como en horas extraordinarias.

Artículo 38

Todo el personal encuadrado en esta Ordenanza tendrá derecho a disfrutar un descanso semanal, que se efectuará preferentemente en domingo, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Descanso Dominical de 13 de Julio de 1940 y su Reglamento de 28 de enero de 1941. Cuando el personal haya de trabajar en domingo, gozará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo en dicha fiesta.

CAPÍTULO SEXTO

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 39

Los desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a tres meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas en el artículo correspondiente de la presente Ordenanza, y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho período de tiempo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

RETRIBUCIONES

Sección 1

Disposiciones generales

Artículo 40

Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 34.

Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 41

El trabajo realizado por el personal femenino tendrán idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

Sección 2

Salario base

Artículo 42

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa establecida en esta ordenanza de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la misma, entendido dicho salario base como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establezca en esta Ordenanza, en el ane-

cve: BOB-2018a069-(III-87)

xo I de esta Ordenanza, el que a todos los efectos se entenderá que forma parte de ella. Si se realizase jornada inferior a la normal y completa, establecida en esta Ordenanza, se percibirán a prorrata.

SECCIÓN 3

COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 43.—*Estos complementos serán*

1. Complementos personales por antigüedad.
2. complementos de puesto de trabajo:

a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.

b) Incremento por trabajo nocturno.

3. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

a) Horas extraordinarias.

b) Trabajos a prima, destajo y tarea.

4. complementos de vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias

b) Participación en beneficios.

Artículo 44

1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

4. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

5. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 45

1. Se establecen los complementos de puesto de trabajo que a continuación se detallan:

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

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el informe del Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

En caso de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo que proceda, previos los oportunos informes técnicos.

Contra el acuerdo de la Delegación de Trabajo podrán interponer las partes recurso de alzada, en plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

B) Incremento de trabajo nocturno: Constituido por un 25% del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:

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

b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho período.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en período nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 46

Son complementos por calidad o cantidad de trabajo:

a) Trabajos a prima, a destajo o por tarea.- Se establecerán con carácter individual o colectivo a iniciativa del empresario; en caso de desacuerdo con las primas, destajos o tareas establecidas por el empresario, los trabajadores podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los trabajos a prima, destajo o tarea, la retribución de los trabajadores habrá de ser, como mínimo, a rendimiento correcto, superior a un 25% a la que correspondería por unidad de tiempo en las dos primeras formas, y reportar una bonificación de tiempo no inferior al 25% de la jornada normal, en la tarea.

Artículo 47

En caso de que por causas no imputables al trabajador no obtuviese éste en el destajo o en el trabajo a prima la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea la técnica y diligencia necesarias, tendrán derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría con el 25% de aumento.

A estos efectos, cuando la falta de rendimiento en relación con lo previsto sea debida a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fuesen accidentales o no se extendiesen a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador solamente el tiempo que dure la perturbación.

Artículo 48

Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de las Empresas, ajenas a la voluntad del trabajador, (falta de fluido, avería de máquinas, espera de refuerzos o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de sus salarios, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Artículo 49

Los trabajadores que propongan las Empresas para trabajos a destajo por prima o en labores que tengan pluses especiales, no podrán ser trasladados para realizar otros trabajos de distinto régimen, salvo que medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación así lo requieran. En todo caso, los traslados tendrán carácter provisional y sólo podrán durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo o a prima en las labores que anteriormente ocuparon los trasladados sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

El personal trasladado según lo establecido en el párrafo anterior seguirá percibiendo los salarios base correspondientes a la categoría profesional y los complementos en tanto duren las circunstancias que motivaron dicho traslado.

Artículo 50

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores contratados por tiempo determinado, eventuales o interinos.

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 52

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las Empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.

En especial, las empresas deberán observar las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Artículo 53

Son obligaciones generales del empresario:

1. Cumplir las disposiciones de esta Ordenanza y cuantas en materia de seguridad e higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de su Empresa.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal desenvolvimiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores.

4. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

5. Velar por la práctica de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos a los trabajadores, conforme lo establecido en las disposiciones vigentes.

6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias, defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estados o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento de Régimen Interior o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

9. Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores.

10. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener en las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.

11. Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan

cve: BOB-2018a069-(III-87)

afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

12. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o en su defecto al vigilante de la Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o el vigilante a que se refiere el número anterior, e informarlos en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

14. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en la empresa se realicen; asimismo habrá de facilitarse los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y a cada uno de sus miembros, y de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.

Artículo 54

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios en las Empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este artículo y lo dispuesto con carácter general en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

2. Instruir previamente al personal que se refiere en el número anterior en los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir que trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 55

Incumben a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en las empresas y en mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines, deberán cumplir fielmente los aspectos de este artículo, así como los contenidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y cuantas órdenes e instrucciones le sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por las empresas o en las Instituciones del Plan Nacional.

2. Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

4. Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestias a sus compañeros de trabajo.

5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones inmunizaciones ordenadas por las autoridades o por el servicio médico de las Empresas.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidente de trabajo en las condiciones en que cada caso fueran racionalmente exigibles.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de este en tanto no le sean facilitados dichos medios; si bien, deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad e higiene o a uno de sus componentes, además de ponerlo en conocimiento de la inspección de trabajo.

Artículo 56

Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este Convenio estarán obligados a adoptar, en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio de limpieza, cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de Seguridad e Higiene que les vienen impuestas por esta Ordenanza y otras disposiciones de carácter general en materia de Seguridad e Higiene.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se debe prestar el servicio y las Empresas de limpieza que deben realizarlo, se hará constar ésta obligación cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciben el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no se hiciera, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de limpieza en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de Seguridad e Higiene.

Para lograr la efectividad de dicho precepto, la Empresa de limpieza que se disponga a contratar o realizar la prestación de sus servicios vendrá ineludiblemente obligada a poner en conocimiento de la Delegación de Trabajo correspondiente y las organizaciones sindicales las deficientes condiciones reunidas por los locales objeto de servicio, para la aplicación de las preceptivas medidas de Seguridad e Higiene, así como la negativa o imposibilidad de la entidad contratante para corregir tales deficiencias, y todo ello con el objetivo de que por la autoridad laboral competente se adopten las medidas oportunas, y así mismo se facilite información a las restantes empresas de limpieza que potencialmente pudieran ser solicitadas a contratación.

Artículo 57

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios húmedos, cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2. Cuando el trabajo sea continuo, se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.

3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.

5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza.

6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente por medios de tuberías o acumulándolos en recipientes adecuados.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas y peligrosas por procedimientos eficaces.

Artículo 58.—*Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta*

1. Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas por materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionadas a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

2. Los pisos pasillos de las plataformas de trabajo serán antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

3. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

4. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

Artículo 59

Sobre las escaleras de mano se tendrá en cuenta:

1. Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión.

2. Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

3. Las escaleras de madera no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

4. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

5. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas por su cabeza y su base, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas.

6. En la utilización de escaleras de mano se tendrán en cuenta las siguientes precauciones:

a) Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

b) Estarán provistas de zapatas, puntas de hierros, grapas u otros mecanismos antideslizantes en su pie y de ganchos de sujeción en su parte superior.

c) Para el acceso a los lugares elevados de más de siete metros de altura sobrepasarán en un metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos.

d) El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.

e) Cuando se apoyen en postes, se emplearán abrazaderas de sujeción.

f) No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.

g) Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los veinticinco kilogramos.

h) La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

7. Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Artículo 60

En relación con las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrán de observarse:

1. Las barandillas y plintos o rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes.

2. La altura de las barandillas serán de 90 cm. como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla estará protegido por una barra horizontal o listón intermedio, o por medio de bandas verticales, con una separación máxima de 15 cm.

3. Los plintos tendrán una altura mínima de 15 cm. sobre el nivel del piso.

4. Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kg. por metro lineal.

En las limpiezas de ventanas se dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal, para evitar los posibles riesgos de caída.

En todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal, para evitar los posibles rigores climáticos.

Artículo 61

A) *Disposiciones generales*

1. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que precise eliminación o reducción de los riesgos profesionales.

2. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en esta Ordenanza.

3. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual, permitirán en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

B) *Ropa de trabajo*

1. Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.

2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico.

Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufanda, cinturones, pulseras, cadenas, anillos, collares, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

3. Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

C) *Protección de la cabeza*

1. Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello, y completará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos por su proximidad a las máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente de sustancias peligrosas o sucias, será obligatoria la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas u otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores, que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

D) *Protección de las extremidades superiores*

La protección de las manos, antebrazos y brazos, se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

E) *Protección del aparato respiratorio:*

1. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

a) Serán del tipo apropiado al riesgo.

b) Ajustarán completamente al contorno facial, para evitar filtraciones.

c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.

d) Se vigilarán su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.

e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.

f) Se almacenarán en comportamientos amplios y secos, con temperatura adecuada.

Premios faltas y sanciones

SECCIÓN 1

PREMIOS

Artículo 62

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen en las circunstancias que se señalan, procurando que ningún acto que lo merezca quede sin premio.

Se considerarán motivos dignos de premio los siguientes:

a) Actos heroicos.

b) Actos meritorios.

c) Espíritu de servicio.

d) Espíritu de fidelidad.

e) Afán de superación profesional.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerarán actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anormalidad en bien del servicio, a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de las Empresas y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad, e incluso su interés particular.

Existe «espíritu de fidelidad» cuando ésta se acredita por los servicios continuados a las Empresas por un período de veinticinco años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria, siempre que además no conste en el expediente del trabajador que así destaque notas desfavorables por la comisión de faltas graves o muy graves.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Artículo 63

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.

b) Aumento de las vacaciones anuales retribuidas.

c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.

d) Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, medallas de trabajo y otros distintivos.

e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

La concesión de los premios antes consignados, excepción hecha de las felicitaciones, se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, a través del Jurado de Empresa o, en su defecto, por los Enlaces sindicales.

Sección 2

Faltas y sanciones

Artículo 64

Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 65

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

7. No comunicar a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La embriaguez ocasional.

Artículo 66.—*Se considerarán faltas graves, las siguientes*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 67.—*Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes*

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 68

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Artículo 69

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 70

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquellas.

Artículo 71

La autoridad laboral podrá sancionar, hasta el límite económico que autorice el Reglamento orgánico que regula su función, las infracciones de esta Ordenanza cometidas por las Empresas, en caso de reincidencia y cuando la Dirección de ésta muestre una conducta antisocial, la Dirección General de Trabajo, de oficio o a propuesta de la Delegación Provincial correspondiente podrá, además de imponer la sanción económica que corresponda, proponer al Ministerio de Trabajo el cese del Empresario, Gerente o Director responsable de la conducta de la Empresa; y al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

CAPÍTULO DÉCIMO

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 72

La acción asistencial, con participación directa del Delegado de Personal, o miembros del Comité de Empresa, orientará en la creación, desarrollo y gestión de las Instituciones o servicio correspondientes.

Las Empresas, por sí o en colaboración con otras entidades, mantendrán y desarrollarán, de acuerdo con las disposiciones legales, los servicios de tipo social tendentes a conseguir una mayor y más lograda integración del personal, así como la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 73

Mediante el Reglamento de Régimen Interior las Empresas adecuarán las normas contenidas en la presente Ordenanza a sus peculiares características, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados y las mejores relaciones humanas.

El contenido y procedimiento para la aprobación del Reglamento de Régimen Interior, será el establecido en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, Decreto de 12 de enero de 1961, y Orden de 6 de febrero del mismo año. Como anexo al Reglamento de Régimen Interior figurará la plantilla de la Empresa y el modelo de contrato suscrito con el personal. Un ejemplar del Reglamento deberá ser facilitado a cada trabajador, no pudiendo imponerse sanciones a éstos por faltas comprendidas en el mismo y no en la presente Ordenanza, de no haberse cumplido este deber empresarial.

Artículo 74

Todas las Empresas que ocupen más de cincuenta trabajadores fijos están obligadas, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ordenanza, a redactar y someter a la aprobación de la autoridad laboral un Reglamento de Régimen Interior. Las que tuvieran ya aprobado su Reglamento Interior deberán adaptarlo al contenido de la presente Ordenanza, sometiéndolo a la autoridad laboral en el indicado plazo.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Artículo 75

En los salarios base y en sus complementos contenidos en la presente Ordenanza se absorben todas las percepciones salariales que viniesen rigiendo con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y en cómputo anual, referidas a la jornada normal de trabajo que esta misma Ordenanza Laboral señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y cómputo anual a lo que les correspondería percibir según esta Ordenanza.

Artículo 76

Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán, aisladamente, la jornada intensiva cuando viniere establecida; las vacaciones de mayor duración, ya por grupos profesionales o individualmente; las mejoras de Seguridad Social, establecidas por Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior o costumbre, y los valores preestablecidos por uso y costumbre en cuanto a las horas extraordinarias.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

I. Personal directivo y técnico titulado

Subgrupo 1.—*Personal directivo*

a) *Director:* Es el que con el título académico o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) *Director Comercial:* Es el que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.

c) *Director Administrativo:* Es el que, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) *Jefe de Personal:* Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y administración del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquélla.

e) *Jefe de Compras:* Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

f) *Jefe de Servicios:* Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

Subgrupo 2.—*Personal técnico titulado.*

a) *Titulado de Grado Superior:* Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

b) *Titulado de Grado Medio:* Son aquellos que, prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.

c) Son quienes prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

II. Personal administrativo

a) *Jefe Administrativo de 1.ª:* Empleado que provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la Oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) *Jefe Administrativo de 2.ª:* Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una Sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responden del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) *Cajero:* Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.

d) *Oficial Administrativo de primera:* Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) *Oficial Administrativo de segunda:* Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

f) *Auxiliar:* Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) *Telefonista:* Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

h) *Aspirante:* Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) *Cobrador:* Es el empleado que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

III. Personal de mandos intermedios

a) *Encargado general:* Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) *Supervisor o Encargado de Zona:* Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado general.

c) *Supervisor o Encargado de sector:* Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

d) *Encargado de grupo o edificio:* Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1) Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
2) Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
3) Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
4) Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) *Responsable de Equipo:* Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

IV. Personal subalterno

a) *Ordenanza:* Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) *Almacenero:* Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo, registrar toda clase de mercancías.

c) *Listero:* Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, como la recogida de las mismas.

d) *Vigilante:* Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

e) *Botones:* Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

V. Personal obrero

a) *Especialista:* Es el trabajador mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos técnicos, teóricos - prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) *Peón especializado:* Es aquel obrero, varón o hembra, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) *Limpiador o Limpiadora:* Es el obrero, varón o hembra, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) *Conductor-Limpiador:* Es aquel obrero que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

VI. Personal de oficios varios

a) *Oficial:* Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

cve: BOB-2018a069-(III-87)

b) *Ayudante:* Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) *Peón:* Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) *Aprendiz:* Es aquel que está ligado con la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por si o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—*Género neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

cve: BOB-2018a069-(III-87)