

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7751** *Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Externalizaciones Empresariales JM, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Externalizaciones Empresariales JM, SL (Código de convenio número 90102701012017), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2016, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EXTERNALIZACIÓN EMPRESARIALES JM, SL**

##### CAPÍTULO I

##### **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo de ámbito nacional, establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, siendo de aplicación en los centros de trabajo con los que actualmente cuenta la empresa a nivel nacional, para las provincias de Málaga y Alicante.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Se corresponde con la actividad económica a la que se dedica la empresa, que consiste en la prestación de servicios, tanto para empresas, como para particulares y organismos públicos a desarrollar en las instalaciones de la propia empresa, en las del cliente o en las que este indique, a través de contratadas o subcontratadas, aportando asesoramiento, recursos humanos y cuantos medios técnicos y materiales sean necesarios en toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social, la limpieza y mantenimiento de edificios y locales.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

Vigencia: Denuncia y prórroga.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2021.

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, si no hubiese sido denunciado. y mantendrá su ultractividad mientras tanto no se negocie un nuevo convenio.

En el supuesto de que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente, mediante denuncia fehaciente, la misma deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, estableciéndose el correspondiente calendario de negociaciones una vez constituida la comisión negociadora, todo ello en un plazo no superior a 15 días desde la constitución de dicha comisión.

**Artículo 4. *Ámbito personal.***

El Convenio afectará durante el periodo de su vigencia a la totalidad de la plantilla de la empresa ya sean fijos, discontinuos, eventuales, interinos, etc. También será de aplicación a aquellos otros trabajadores que ingresen en la plantilla en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa en el transcurso de su vigencia.

**CAPÍTULO II****Grupos profesionales****Artículo 5. *Grupos profesionales.***

Los grupos profesionales de los trabajadores sujetos al presente convenio serán las previstas en este artículo:

No obstante, los grupos profesionales se entiende meramente enunciativa, no suponiendo obligatoriedad para las empresas tener previstas y cubiertas todas las plazas y grupos en dicho artículo contenidas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

**Grupo I. *Personal directivo y técnico titulado*****Subgrupo 1. *Personal directivo***

Director.  
Director administrativo.  
Director RR.HH.  
Jefe de personal.

**Grupo II. *Personal administrativo***

Oficial de primera administrativo.  
Oficial de segunda. Administrativo.  
Auxiliar administrativo.

**Grupo III. *Personal de mandos intermedios***

Encargado general.  
Supervisor o encargado de zona o sector.  
Responsable de equipo.

## Grupo IV. *Personal subalterno*

Vigilante.

## Grupo V. *Personal operario*

Especialista.

Peón especializado.

## Grupo VI. *Personal de oficios varios*

Oficial.

Ayudante.

Peón.

Definición de grupos profesionales:

### I. *Personal directivo y técnico titulado*

#### Subgrupo 1. Personal directivo

Director. Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

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.

Director de RR.HH. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta y dirige al personal.

Jefe de personal. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión del personal de planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquella.

### II. *Personal administrativo*

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.

Oficial administrativo de segunda. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

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.

### III. *Personal de mandos intermedios*

Encargado general. Es el empleado, procedente o no del grupo operario, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Supervisor o encargado de zona o sector. 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 sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

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 de edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

#### IV. *Personal subalterno*

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.

#### V. *Personal operario*

Especialista. Es aquel operario mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico 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.

Peón especializado/a. Es aquel operario, hombre o mujer, 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.

#### VI. *Personal de oficios y varios*

Oficial. Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecute con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

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, colabore en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.

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.

#### Artículo 6. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET.

## CAPÍTULO III

### Inicio de la relación

#### Artículo 7. *Periodo de prueba.*

El personal de nuevo ingreso en las empresas, quedará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá de los siguientes límites para cada grupo profesional:

- Personal directivo y técnicos: 6 meses.
- Personal de mando intermedio: 1 mes.
- Personal administrativo: 30 días.
- Personal operario y oficios varios: 30 días.

El periodo de prueba se celebrará siempre por escrito, y transcurrido el mismo se computará dicho periodo a efectos de antigüedad.

#### Artículo 8. *Contratación temporal.*

**Trabajadores eventuales:** Son los admitidos para realizar una actividad temporal o esporádica (circunstancias de producción, acumulación de tareas, etc.) en las empresas, cuya duración no excederá de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En el contrato, que se celebrará siempre por escrito, deberán expresarse las causas determinantes y su duración. Si llegado a su término, el trabajador continuase prestando servicios, adquirirá automáticamente la condición de fijo o fijo discontinuo, dependiendo de las características del puesto y del servicio contratado.

**Trabajadores interinos:** Son aquellos que se contratan por un tiempo determinado para sustituir a otro con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificándose siempre el nombre del sustituido, así como la causa que motiva dicha sustitución.

El contrato de interino se hará siempre por escrito y será visado por la oficina de empleo correspondiente.

**Trabajador en formación:** La empresa podrá contratar con la modalidad de contrato en formación en las edades comprendidas por Ley, acordándose que los mismos percibirán la retribución como mínimo el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 9. *Ascensos, ceses y régimen disciplinario.*

1. **Ascensos.** El personal comprendido en el presente convenio colectivo 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 operario 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 riguroso turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de dieciocho años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80 por ciento de la diferencia correspondiente al sueldo del convenio.

Personal operario. Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialista se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y los de estos, 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.

## 2. Ceses.

2.1 Cese voluntario. 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, 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.

Faltas y sanciones.

3. Faltas. Toda 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.

### 3.1 Se considerarán leves las faltas siguientes:

Primero. 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 periodo de doce meses serán consideradas leves.

Segundo. 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.

Tercero. El abandono del servicio sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

Cuarto. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

Quinto. Falta de aseo y limpieza personal.

Sexto. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Séptimo. No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

Octavo. 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.

Noveno. Faltar al trabajo un día al año sin causa justificada.

### 3.2 Se consideran faltas graves las siguientes:

Primero. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de doce meses.

Segundo. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de doce meses.

Tercero. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pudieran afectar a la Seguridad Social o Hacienda. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta grave.

- Cuarto. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- Quinto. La simulación de enfermedad o accidente.
- Sexto. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia quien 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.
- Séptimo. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- Octavo. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- Noveno. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones ser considerada como muy grave.
- Décimo. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- Undécimo. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
- Duodécimo. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
- Decimotercero. La reincidencia en falta leve.

### 3.3 Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- Primero. Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, o seis durante un año.
- Segundo. 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.
- Tercero. Hacer desaparecer inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- Cuarto. 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 esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- Quinto. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- Sexto. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma empresa datos de reserva obligada.
- Séptimo. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Octavo. La blasfemia habitual.
- Noveno. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- Décimo. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- Undécimo. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- Duodécimo. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- Decimotercero. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior.
- Decimocuarto. 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.

3.4 Sanciones. Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

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, constanding así en su expediente.

3.5 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 periodo no superior a dos años para el ascenso; despido.

Las sanciones que en el 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.

3.6 La facultad de las empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte 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 10. *No discriminación en las relaciones laborales.*

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, pudiendo efectuar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

#### Artículo 11. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con la norma, se abonará por el valor de una hora ordinaria o bien se compensará con días de descansos.

#### Artículo 13. *Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo.*

Tienen la consideración de situaciones determinantes de la incapacidad temporal, las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Asimismo, respecto al abono de las prestaciones de incapacidad temporal se está a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y normas concordantes.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será 30 días naturales, retribibles con el salario normal o media que percibe el trabajador en tiempo de trabajo.

## Artículo 15. *Descanso semanal.*

Todo el personal disfrutará de un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

## Artículo 16. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos, y con la duración siguiente:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio civil o Registro Pareja de Hecho.
- Dos días laborales, en caso de enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se precisa desplazamiento, el plazo será de cuatro días naturales.
- Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos.
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos un día natural que coincidirá con el hecho causante o el día siguiente.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde el trabajador deba asistir en calidad de testigo o parte.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias.
- En todo lo no contemplado en este convenio sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

## Artículo 17. *Excedencia.*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de tres meses y se podrá prorrogar hasta cinco años, preavisando en caso de querer ampliarlas antes de su finalización en un plazo no inferior a quince días. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. No obstante, el trabajador que solicite y disfrute de esa excedencia voluntaria de entre tres meses y dos años, también podrá elegir un primer año, prorrogando un segundo año de duración, tendrá derecho a la incorporación automática con derecho a conservar su puesto de trabajo y su centro, en las mismas condiciones anteriores a la solicitud de la excedencia.

Se acuerda que los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial de hasta tres meses al año, pudiéndose pedir en dos fracciones, una por cada semestre.

Artículo 18. *Maternidad y conciliación de la vida familiar*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

**Retribuciones**

Artículo 19. *Retribuciones de Convenio.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, se compondrán del salario base más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que a continuación se recogen.

El trabajo realizado por personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino, para trabajos de igual clase y rendimiento, prohibiéndose cualquier discriminación salarial en este sentido.

El pago del salario será como máximo en los diez días primeros de cada mes.

Artículo 20. *Anticipos a cuenta del salario.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 50% del importe del salario mensual.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias anuales serán las siguientes:

- Paga extra de Navidad. Igual a 30 días de salario base. Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año al que corresponda su pago.
- Paga extra de julio igual a 30 días de salario base. Se devengará entre el 1 de julio y el 30 de junio.
- Serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 22. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa deberá cumplir las prescripciones efectuadas en las distintas normativas sobre salud laboral, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) 31/1995, de 8 de noviembre, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo.

CAPÍTULO V

**Otras disposiciones**

Artículo 23. *Horas sindicales.*

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones representativas según lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Cuotas sindicales.*

Las empresas, previa petición por escrito de los trabajadores, descontarán de su nómina las cuotas sindicales que serán posteriormente entregadas a los respectivos sindicatos a los que se encuentren afiliados.

Artículo 25. *Asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad laboral, jurisdiccional, a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos y/o a los tribunales arbitrales.

Corresponderá a la Comisión Paritaria la interpretación y desarrollo de los artículos del presente Convenio, siendo el criterio o interpretación que se fije por la misma vinculante para las partes afectadas por el presente convenio colectivo, no obstante, se ha de acordar que la adopción de decisiones que supongan la modificación del presente convenio colectivo, requerirá la negociación y acuerdo de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, dos de ellos designados por la empresa y otros dos por los trabajadores. Se procederá a la designación de los miembros que integrarán tal Comisión en reunión a celebrar en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada Comisión, podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

A las reuniones de la Comisión Paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de un asesor. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes integrantes de la misma, así como por los representantes de los trabajadores o sindicales que tuviesen implantación en la empresa, estando obligada a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Planteada la cuestión litigiosa de que se trate ante la Comisión, esta deberá reunirse al objeto de solventar la controversia en el plazo de las setenta y dos horas siguientes a la convocatoria, debiendo dictar resolución en el plazo máximo de los cinco días siguientes. En caso de que la Comisión no se reuniese o no dictase resolución expresa en los plazos antes indicados, se entenderá agotado el trámite de sometimiento previo a la misma, pudiendo las partes plantear la controversia ante el órgano administrativo y/o judicial que tuviese competencias para la resolución de la misma.

Para la toma válida de acuerdos será necesario que este se adopte por el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

Las decisiones adoptadas en el seno de la Comisión Paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores.

Artículo 27. *Modificación del Convenio colectivo.*

Respecto a la facultad de modificación del Convenio Colectivo corresponde exclusivamente a la comisión negociadora y han de ser ejercidas por ésta si se quieren incorporar cambios del texto del Convenio, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Cláusula de descuelgue.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Cláusula adicional.

En todo lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las distintas disposiciones legales vigentes.

ANEXO I  
Tabla salarial mensual para el año 2017

2.017	Convenio Propio EXTERNALIZACIONES EMPRESARIALES JM SLU																		
	I			II			III			IV			V					VI	
GRUPO																			
SUBGRUPO																			
	Director	Ofic. 1ª	Auxiliar	Encargado	Supervisor	Respon-	Vigilante	Especialista	Peón	Peón	Peón	Peón	Peón	Peón	Peón	Oficial	Peon	Ayudante	
	D.Admin.	Administ.	Administ.	General	de zona	sable de		especializ.	limpiador	limpiador	limpiador	limpiador	limpiador	limpiador					
	D.RR.HH.	Administ.	Administ.		o sector	equipo		8 h.	8 h.	6 h.									
	Jefe Pers.																		
Salario base	1.418,00	707,00	707,00	890,00	803,00	803,00	775,00	775,00	775,00	581,25	581,25	581,25	581,25	387,50	775,00	775,00	775,00	775,00	
Pagas extras	354,50	176,75	176,75	222,50	200,75	200,75	193,75	193,75	193,75	145,31	145,31	145,31	145,31	96,87	193,75	193,75	193,75	193,75	
Plus Convenio	94,00	30,00	30,00	94,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	15,00	30,00	30,00	30,00	30,00	
Vestuario	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
Plus transportes	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	64,00	
Incentivo categoría		50,00	25,00				50,00	25,00							50,00	25,00			