BOLETIN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Se publica todos los Lunes, Miércoles y Viernes. Administración: Excma. Diputación Provincial, Pza. Moreno nº 10. Teléfonos: 949 88 75 72.

INSERCIONES

- Por cada línea o fracción: ..... 0,50 €
- Anuncios urgentes ..... 1,00 €

EXTRACTO DE LA ORDENANZA REGULADORA

La Administración anunciante formulará orden de inserción en la que expresará, en su caso, el precepto en que funde la exención, no admitiéndose invocación genérica a Ley o Reglamento, o los preceptos de la Ley 5/02, 4 de abril reguladora de los B.O.P. o a los de la Ordenanza Reguladora. En este caso no se procederá a la publicación y se concederá plazo para subsanación, que transcurrido se archivará sin más trámites.

Los particulares formularán solicitud de inserción.

Las ordenes y solicitudes junto con la liquidación y justificante de ingreso, en su caso, se presentará en el registro general de la Diputación.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL - Directora: Teresa de Jesús Tejedor de Pedro

3764

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud

DELEGACIÓN DE GUADALAJARA

ASUNTO: REGISTRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS, 2010, 2011 Y 2012

Fecha: 7 de julio de 2010
Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: GU-016/2010
C.C.: 1900635

Visto el texto del acuerdo de aprobación del Convenio Colectivo de Limpiezas de edificios y locales de Guadalajara y provincia para los años 2010, 2011 y 2012, con Código de Convenio n°. 1900635, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 28 de junio de 2010, suscrito por las representaciones empresarial y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n° 135, de 6/6) y en el art. 7 del Decreto 77/2006 de 6 de junio, esta Delegación Provincial,

ACUERDA:

1°.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2°.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Delegada Provincial, Elena de la Cruz Martín.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA

PREAMBULO

Las partes firmantes de este convenio son, de una parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales (APELG), La Asociación de Empresas de Servicios (AES), La Asociación Profesional de Empresas de Limpiezas (ASPEL) y por las Centrales Sindicales FES-UGT y CC.OO. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

1. El presente convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios/as y trabajadores/as ubicados en la provincia de Guadalajara.

Artículo 2.- AMBITO DE APLICACION FUNCIONAL

1. Este Convenio regulara las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo está su actividad principal.

Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Este convenio afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

Articulo 4.- ENTRADA EN VIGOR

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2010, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y mantendrá su vigencia hasta el 31 Diciembre 2012.

Articulo 5.- PRORROGA, DENUNCIA Y NEGOCIACIÓN

1. El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente el día 30 de Septiembre de 2012, salvo acuerdo en contrario entre las partes formalizado por escrito que convenga su continuación.

2. La representación de los trabajadores (RLT) deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo convenio con quince días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar dentro del mes de Octubre de 2012.

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

2. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico, el presente Convenio Colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, objetare o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser y así se pacta, como un todo, uno e indivisible en su aplicación y eficacia.

Artículo 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

1. Se respetan como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio, que computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 9.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las ordenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigencia y control para verificar el

cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Articulo 10.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho:

a) A que les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, salvo las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

b) A no ser discriminados/as por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

c) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

d) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

e) A la percepción puntual de la remuneración pactada.

f) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11.- OBLIGACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) A observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

c) A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) A contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.

e) A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Las categorías contempladas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

2. Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

3. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de los poderes se le conceda.

4. En lo no previsto en este articulo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

Artículo 13.- CATEGORIAS

1. DIRECTOR/A TÉCNICO
a) Director/a
b) Jefe/a de departamento
c) Titulado/a de grado superior
d) Titulado/a grado medio
2. ADMINISTRATIVO/A
a) Jef/a e administrativo
b) Cajero/a
c) Oficial de 1
d) Oficial de 2
e) Auxiliar
f) Aspirante administrativo
g) Telefonista
h) Cobrador/a
3. MANDOS INTERMEDIOS
a) Encargado general
b) Supervisor/a o encargado/a de zona
c) Supervisor/a o encargado/a de sector
d) Encargado de grupo o edificio
e) Responsable de equipo
4. SUBALTERNOS
a) Ordenanza
b) Almacenero/a
c) Listero
d) Vigilante
e) Botones
5. PERSONAL OBRERO
a) Especialista
b) Peón especializado o cristalero especializado
c) Conductor limpiador
d) Limpiador/a
6. OFICIOS VARIOS
a) Oficial
b) Ayudante
c) Peón/a

Artículo 14.- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

I.- Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1.-Personal directivo

a) Director/a.-Es el que con el 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.

b) Director/a 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/a 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/a 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 admisión del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquélla.

e) Jefe/a de Compras.-Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

f) Jefe/a de Servicios.-Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado 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/a 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/a 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) Titulado de Enseñanza Media, Laboral, Profesional o análoga.-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/a Administrativo de 1.ª .-Empleado/a 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/a 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 responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados

c) Cajero/a.-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/a de 1ª .-Empleado mayor de edad 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/a de 2.ª .-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.

f) Auxiliar.-Es el empleado mayor de 18 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/a 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 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.

b) Supervisor/a o Encargado/a 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 sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor/a o Encargado/a 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 al 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/a 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/a.

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, así mismo, 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 16 años y menor de 18 que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

V.- Personal Obrero

a) Especialista.-Es el trabajador/a mayor de edad 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.

b) Peón especializado.-Es aquel trabajador/a, mayor de edad, 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 trabajador/a 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/a.-Es aquel trabajador/a 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/a 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 trabajador/a 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.

b) Ayudante.-Es el trabajador/a, mayor de edad, 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 trabajador/a, mayor de edad, 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 trabajador/a 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 sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

Artículo 15.- CAMBIO DE CONTRATA

Al término de la consecución de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata,

quien se subrogara en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga; siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores/as que con un contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a las Asociaciones Empresariales de ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subroga en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

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

4. Si la subrogación de la nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en varios centros de trabajo distintos, afectando uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

5. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador/as. No desaparece el carácter vinculante de este artículo ni aún en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a seis meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase de nuevo con otra el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

7. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la empresa entrante:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.

d) Relación del personal en que se especifiquen:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la S.S., antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en el plazo máximo de tres días laborables desde el inicio del servicio como la nueva titular.

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

CAPITULO TERCERO

Artículo 16.- INGRESOS

1. El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los subalternos y de servicios varios.

b) Los/as empresarios/as solicitarán a la Oficina de empleo, los/as trabajadores/as que necesiten, prioritaria-

mente se considerará la utilidad de aquellos trabajadores/as en paro que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

2. Todo el personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

Artículo 17.- PERIODO DE PRUEBA

1. El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal titulado: cinco meses

Personal administrativo: dos meses

Personal subalterno: un mes

Personal obrero: dos semanas

2. Durante este periodo tanto la empresa como los/as trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez superado el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el periodo de prueba a efectos de antigüedad.

3. En cualquier caso el/la trabajador/a durante el periodo de prueba percibirá cómo mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

4. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 18.- ASCENSOS

1. Como principio laboral los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario/a.

2. Para ello en base a la justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las más optimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes e ingresos o ascensos de categoría.

3. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los/as trabajadores/as en un número no superior a dos.

4. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario/a procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o caso análogos, tenga su capacidad física disminuida.

5. Los principios a tener en cuenta son los siguientes:

a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interinos, a satisfacción de aquella.

b) En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad una valoración de un 30 por 100.

c) Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etc.

d) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas con quince días de antelación.

6. En lo no previsto en este articulo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

Artículo 19.- PREAVISOS POR CESE

1. El/la trabajador/a 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:

Directivos o técnicos titulados: dos meses

Administrativos y mandos intermedios: un mes

Subalternos, obreros varios: quince días

2. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

3. El incumplimiento por parte del trabajador/a o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a al empresa a descontar o imponer la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

CAPITULO CUARTO

Artículo 20.- MOVILIDAD

1. La movilidad funcional de los/as trabajadores/as está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las formales y las que a continuación se establezcan.

El cambio de un puesto de trabajo a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva, y en todo caso a la hora de realizar cualquier traslado justificado se tendrá en cuenta la proximidad del centro de trabajo al domicilio del trabajador/a, así como su antigüedad.

2. Cuando un/a trabajador/a esté de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a su reincorporación. Pero cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador/a fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

Articulo 21.- PREAVISO POR INASISTENCIA AL TRABAJO

1. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar procurará ponerlo en conocimiento de la empresa con la mayor brevedad posible, a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho que lo motive, con anterioridad a la jornada laboral, justificando la causa, a fin de que la empresa pueda prestar el servicio contratado, dado su carácter público.

Artículo 22.- JORNADA

1. a) La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 38 horas semanales efectivas, o según la proporción a su jornada de trabajo.

1. b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido,

que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, y, en su caso, la mañana del lunes.

Si surgiese algún problema en la aplicación de este punto se reunirá la Comisión Paritaria.

2. A partir de la firma del presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en jornada continuada completa, disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

3. Cuando la jornada se realice consecutivamente en más de dos centros de trabajo el tiempo de duración de traslado de uno a otro se computará como efectivo de trabajo, sirviendo para su cálculo el de menor duración entre el efectuado por medios propios y el del promedio de un servicio público de transporte; imputándose por mitad a cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 23.- HORARIOS

1. La dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrá de ser aprobadas por la Jurisdicción Social.

Articulo 24.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1. El trabajador o trabajadora cuya jornada se desarrolle en domingos y días festivos percibirá un plus de 20,20 € para 2010, por jornada completa o parte proporcional en caso de menor jornada, además podrá optar entre:

a) Disfrutar un DIA de jornada laboral de descanso semanal, a compensar dentro de la semana siguiente por acuerdo de las partes.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

c) Cobrarlo según normativa vigente.

CAPITULO QUINTO

Artículo 25.- VACACIONES

1. El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa, y el 31 de Diciembre siguiente. Si el trabajador disfruta las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Cuando un trabajador o trabajadora antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones, caiga de baja por enfermedad o accidente laboral, éstas se interrumpirán, si el alta se produjese durante el periodo vacacional programado éstas continuarán hasta el final de dicho periodo, siendo objeto de nuevo acuerdo entre las partes el resto del periodo vacacional no disfrutado que no podrá ser fraccionado.

2. En el supuesto de subrogación establecida en el artículo 15 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

3. El periodo de disfrute será de Junio a Septiembre, ambos inclusive, respetando, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre empresario y la RLT se podrán fijar los periodos de vacaciones, en turnos organizados sucesivamente o rotantes.

b) Cuando exista un turno de vacaciones los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, Domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

Artículo 26.- LICENCIAS

1. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos tendrán derecho a las licencias siguientes:

A) Retribuidas:

a) Matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada en registro publico: quince días naturales que podrán cogerse antes o después de la boda.

b) Nacimiento de hijos: tres días ampliables a dos días más si el parto presentase complicaciones o resultara enfermedad grave, y estas certificadas médicas. Además se abonara la cantidad de 93,19 € por nacimiento o Adopción de hijo según corresponda para el año 2010.

c) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. También por accidente u hospitalización.

d) Fallecimiento de cónyuges, hijos/as, madres y padres: cuatro días.

e) Fallecimiento de hermanos/as consanguíneos: tres días.

f) Cuando en los supuestos c) y e), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

g) Matrimonio de hijos/as: un día o dos, según fuere dentro, o fuera de la localidad.

h) Traslado de domicilio habitual: dos días habiendo de presentar cualquier tipo de documento que acredite dicho traslado.

i) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir: el tiempo necesario siempre que coincida con su jornada de trabajo.

k) Exámenes oficiales justificados: el tiempo necesario.

l) Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y médico de cabecera.

m) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tres días de asuntos propios que deberán comunicarlo con un mínimo de 72 horas a la dirección de la empresa. Estos días no se podrán acumular ni en vacaciones, ni en el día inmediatamente anterior, posterior y durante un puente.

n) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días 24 y 31 de Diciembre serán Festivos. Para el supuesto que por necesidades del servicio algún trabajador/a no pudiese disfrutar de uno de los dos días, o trabajase los dos días a mitad de la jornada, dichos/as trabajadores/as disfrutarán de un día más de asuntos propios con las mismas características que el punto m).

ñ) Los/as trabajadores/as dispondrán de 16 horas anuales de asistencia a la consulta del pediatra, no pudiendo hacer uso de esta licencia las personas que lleven menos de dos meses contratadas ni aquellas que tengan un contrato de interinidad en período de sustitución de vacaciones. El disfrute de dichas horas será proporcional a la jornada contratada.

B) No retribuidas.

a) Matrimonio de hermanos/as y padres: un día.

b) Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: el tiempo necesario.

Artículo 27.- EXCEDENCIAS

1. Forzosa:

a) En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso de que por maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

2. Voluntaria:

a) Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año.

b) La duración podrá ser por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

c) Los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo/a y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.

d) Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Excedencia por motivos de conciliación:

-Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos/as, y de hasta 2 años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida.

- En ambos casos el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

- En ambas situaciones se garantizar la incorporación a la empresa al mismo puesto de trabajo en el primer año.

- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el despido o extinción del contrato será nulo (Art 46.3 ET)

Reducción de jornada.-

(Art. 37.5 ET Permiso por Guarda Legal).

- Quien tenga a su cuidado un menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

- Corresponde al trabajador/a concretar la hora y determinar este periodo.

- Se debe avisar a la empresa con quince días de antelación de la incorporación a la jornada habitual.

- Se consideran cotizados hasta el 100%, los dos primeros años por guarda legal y el primer año por cuidado de familiares.

- Este cómputo se considera a efectos de prestaciones, jubilaciones, incapacidad permanente, etc.

- El despido o extinción del contrato será nulo.

Artículo 28.- DERECHO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIOLENCIA DE GENERO.- Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

• Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario.

• Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

• Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.

• Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.

• A la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, para ocupar un puesto de categoría equivalente ,

con derecho de reserva del puesto de trabajo mientras así lo recomiende el dictamen judicial.

• Extinción del contrato.

• Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.

• El periodo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.

• El juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.

• Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo.

• El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

• La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

• Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, la perjudicada deberá comunicarlo a la empresa con la mayor brevedad posible.

• Para el reconocimiento de estos derechos, bastará para acreditarlo la orden de protección a favor de la persona víctima de género.

ACOSO SEXUAL

(Art.- 48 ET.)"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".

• La Empresa y los/as RLT manifiestan su profundo rechazo a cualquier situación por acoso sexual por razón de sexo, comprometiendose a la colaboración, detección, corrección y sanción de cualquier situación que pudiera sufrir cualquier trabajador o trabajadora en este sentido.

• Se comprometen también a la elaboración de un protocolo específico en esta materia.

• Se realizarán campañas de formación y sensibilización de toda la plantilla de la empresa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de la violencia por razón de género.

• Las personas que pudieran sentirse acosadas por razón de sexo, deberán comunicarlo a la Comisión de Igualdad, el tratamiento de las denuncias presentadas será totalmente confidencial.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las empresas con más de 250 personas en plantilla, elaborarán un Plan de Igualdad de Oportunidades.

COMISION DE IGUALDAD

Se creará una Comisión de Igualdad Paritaria, constituida con 4 miembros por parte de las empresas y 4 por parte de los/las RLT.

CAPITULO SEXTO

Artículo 29.- SALARIO BASE

1. Para el año 2010 el salario base de cada categoría será el fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo.

2. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esta reducción implique a su vez una merma del salario.

Artículo 30.- PAGO

1. El pago de haberes se efectuará mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda el recibo salarial.

Artículo 31.- ANTIGÜEDAD

1. Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, al 4% de cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

Artículo 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Todo personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones a razón de salario base más antigüedad:

"Verano o Julio": 30 días

"Navidad": 30 días.

"Beneficios": 30 días.

2. Se establece como fecha límite de pago de estas gratificaciones las siguientes:

a) Gratificaciones de Verano o Julio: el día 16 de Julio.

b) Gratificaciones de Navidad: el día 22 de Diciembre.

c) Gratificaciones de beneficios: el día 30 de Marzo.

d) Excepto en aquella empresa que viniera prorrateando su pago durante todo el año, así como en los que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

3. Dichas pagas extraordinarias se devengarán:

a) Gratificaciones de Verano o Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

b) Gratificaciones de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

c) Gratificaciones de beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Articulo 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana de trabajo. Se abonarán a razón de 7,27 € hora.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo los casos de fuerza mayor.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador/a del resumen semanal de las mismas.

4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores/as que presten sus servicios en el centro donde tengan que hacerlas, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

5. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias y efectivas, el exceso, de existir, se considerarán como horas extraordinarias.

Artículo 34.- PLUS DE TRANSPORTE

1.- Por el concepto de plus de transporte y para ayuda al costo del transporte se abonará la suma de 1,99 € por día trabajado para el año 2010.

2.-Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa se devengara proporcionalmente a la jornada diaria o semanal efectivamente prestada.

3.- Este concepto tiene y se le da carácter extrasalarial.

Artículo 35.-PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores y trabajadoras que vengan desarrollando su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas ambas inclusive, percibirán dicho plus en la cuantía de un 25% sobre el salario base por cada hora trabajada. Este plus se cobrará con independencia de sus contratos de trabajo.

Artículo 36.- PLUS DE GUARDERÍA

Los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de 2 meses e hijos de hasta seis años inclusive, percibirán un plus de guardería por hijo/a consistente en 80,87 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 24,25 €.

CAPITULO SIETE

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 37.- ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador/a accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa, que tenga el día de la baja.

2. Se pretende con este artículo que el trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos del salario más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa.

Artículo 38.- INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

1. En caso de bajas con intervención quirúrgica, la empresa abonará al trabajador/a intervenido un suplemento en metálico, hasta completar el 100% de su salario base día más antigüedad desde el momento de intervención quirúrgica hasta el día de su alta hospitalaria.

Artículo 39.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico, hasta el 100% del salario base día más antigüedad en el momento de la baja a partir del 5º día y hasta el 120 de la I.T.

Artículo 40.- PROTECCIÓN SOCIAL

1. En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad ó con salud delicada, así como las embarazadas que por prescripción facultativa así lo determinara, realicen los trabajos de menor esfuerzo físico.

2. Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho podrá sustituirse voluntariamente por la acumulación de quince días consecutivos a continuación del permiso de maternidad, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación e independientemente del tipo de jornada que tengan.

MATERNIDAD/PATERNIDAD

• Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento familiar preadoptivo, permanente o simple, este último de duración no inferior a un año, de dieciséis semanas ininterrumpidas.

• Las seis primeras semanas serán de obligatorio descanso de la madre.

• El permiso de las diez semanas restantes podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Dicha distribución será fijada de acuerdo con la empresa.

• El permiso podrá ser disfrutado tanto por la madre como por el progenitor/a.

• En caso de parto múltiple, se ampliaran en dos semanas más por parto múltiple a partir del segundo.

PREMISOS EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS PREMATUROS

En caso de que el hijo/a deba permanecer hospitalizado, por falta de peso o cualquier otra circunstancia después del parto:

• Ambos progenitores tendrán derecho a permiso de una hora retribuida.

• Pueden optar por una reducción de jornada hasta dos horas con reducción proporcional de salario.

PERMISO POR PATERNIDAD

• La duración del permiso: trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliándose en el supuesto de parto múltiple, dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. A partir de enero de 2011 este permiso pasará a ser de cuatro semanas.

• Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor en caso de parejas del mismo sexo y es independiente del disfrute compartido del periodo de descanso por maternidad.

• Este derecho podrá ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hija/o o resolución de adopción, o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

• Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26)

• En los conciertos con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se prestará una atención especial a las trabajadoras durante la lactancia y el embarazo.

• Establecer la relación de puestos de trabajo con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia, o puestos exentos que obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

• A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo , se evaluará su puesto para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud ya la del feto

Artículo 41.- REVISIÓN MÉDICA

1. Las empresas están obligados a facilitar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores.

2. Todas las trabajadoras tendrán derecho a un examen ginecológico, siempre que lo necesiten.

Artículo 42.- VESTUARIO

1. La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga el trabajo en el centro de se trate.

2. Si los/as trabajadores/as a emplear pasan de cincuenta será obligatorio que las empresas soliciten dicho cuarto en sus escritos de oferta u opción al centro que se pretenda contratar.

Artículo 43.- ROPA DE TRABAJO

1. Las empresas facilitarán gratuitamente a cada trabajador/a dos uniformes completos al año para el desempeño de su trabajo, cuyo uso será obligatorio así como un par de calzado por año apropiado para el desempeño de sus funciones.

2. En cada centro de trabajo los/as trabajadores/as decidirán entre bata o casaca y pantalón, siempre que no se venga a romper la uniformidad.

3. Aquel trabajador/a que desarrolle su trabajo en el exterior se le proporcionará una prenda que le proteja de las inclemencias climatológicas (chubasquero, impermeable, etc...).

Articulo 44.- MEDIOS DE PROTECCIÓN

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores/as medios de protección personal de carácter preceptivos adecuados a los trabajos que realicen.

Articulo 45.- INSTRUCCIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre las formas, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará así mismo al Comité de prevención de riesgos

Articulo 46.- ANTICIPO

1. Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo por importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo de la empresa.

Artículo 47.- POLIZA DE ACCIDENTES

1. Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán una Poliza de Seguros Colectivos a favor de todos y cada uno de los/as trabajadores/as por un capital de 17.000 € para las contingencias de muerte, Gran invalided e Invalided absoluta permanente, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 48.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. Se accederá a la jubilación especial a los 64 años en los términos del R.D. 1194/1985, de 17 de Julio.

Artículo 49- Jubilación parcial

De conformidad con el Real Decreto 1131/2002, los trabajadores/as con edad comprendida entre los 60 y 64 años podrán voluntariamente acogerse a la Jubilación parcial anticipada, con una reducción de su jornada de trabajo del 85%. Para que el jubilado/a parcial pueda obtener la Pensión de Jubilación, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador/a que se jubile parcialmente, por otra persona destemplado/a o trabajador/a de la empresa con contrato temporal, mediante un Contrato Relevo por duración indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de 65 años, de al menos el 85% de jornada y demás condiciones establecidas en el Real Decreto citado.

Artículo 50.- TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

1. De acuerdo con la normativa vigente, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos, y que no sean subsanadas percibirán un incremento del 20% del salario base.

2. Será la Jurisdicción Social quien determine qué labores llevan consigo toxicidad, peligrosidad o penosidad.

CAPITULO OCHO

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Articulo 51.-

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el E.T., o delegados de personal ó comités de empresa, así como los/as delegados/as o miembros del COMITE de prevención de riesgos laborales.

2. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

-Hasta 100 trabajadores.....15 horas
-De 101 a 250 trabajadores.....20 horas
-De 251 a 500 trabajadores.....30 horas
-De 501 a 700 trabajadores.....35 horas
-De 701 en adelante.....40 horas

Las horas sindicales son de absoluto control de la organización sindical a la que representan los delegados/as o miembros de comité de empresa.

En el supuesto que un delegado/a o miembro de comité de empresa, necesita hacer cursillos de formación impartidos por su sindicato, de duración superior a las horas sindicales mensuales retribuidas, podrá disponer de las necesarias a cuenta de las que le corresponderían en meses posteriores dentro del año natural.

El uso de estas horas será justificado a la empresa, por parte de la organización sindical que las emplee.

3. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales o sindicales, siempre que no perturbe el proceso productivo, así mismo a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, destinado a comunicaciones de carácter laboral o sindical.

4. Podrán requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

5. Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores/as el doble de horas que le correspondan en el apartado uno de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo con la empresa.

6. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

7. El comité de empresa y RLT tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

d) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

e) Reducciones de jornada, así como traslados parciales o totales de las instalaciones.

f) Planes de formación profesional de la empresa.

g) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

h) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

i) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

j) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos de la terminación de la relación laboral.

k) Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

l) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. El comité de empresa y los/as delegados/as de personal podrán ejercer una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como en el resto de los pactos y condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresariado y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19º del estatuto de los trabajadores.

c) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as y sus familiares.

d) Colaborar, con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren al mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

e) Informar a sus representados/as de todos los temas y cuestiones de su competencia en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

f) Los informes que deben emitir el comité, a tenor de las competencias señaladas en los apartados c) y d), deberán elaborarse en el plazo de quince días.

g) Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

h) Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 7.a), b), c), y d), precedentes, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo, de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

i) Los/as trabajadores/as de un mismo centro o empresa pueden ser convocados en asamblea por los delegados de personal o por el comité de empresa, y también por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el comité

de empresa o los delegados mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera. Los representantes legales de los/as trabajadores/as y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de Asamblea, con un máximo de doce anuales.

Artículo 52.- COMITÉS INTERCENTROS

1. Aquellas empresas que dispongan de varios comités, podrán crear un comité intercentros, en el cual, en principio estará constituido por un máximo de doce miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

Artículo 53.- COMISIÓN PARITARIA

1. En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1') Interpretación de texto del presente Convenio.

2') Estará compuesta por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente/a y un secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará Acta.

3') La comisión Paritaria se reunirá:

a) Con carácter ordinario una vez cada dos meses.

b) Con carácter extraordinario cuando así lo acuerden las partes.

4') La convocatoria de la Comisión Paritaria la realizará la secretaria de la misma, por escrito, haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día, que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

Artículo 54- NUEVOS CONTRATOS

1. La empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as, antes de dos semanas desde su incorporación al trabajo copia del alta en la Seguridad Social.

Artículo 55.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. En todas las empresas legalmente obligadas se constituirá un comité de prevención de riesgos laborales, según el reglamento de prevención de riesgos, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 56.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES

1. Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito, al menos, deberá contener:

-Cuantía a descontar.

-Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el personal una vez hecha la petición desee que no se le descuente, deberá comunicárselo por escrito así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

Artículo 57.- INCREMENTO SALARIAL Y EXTRASALARIAL.

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se incrementara en todos sus conceptos salariales y extrasalariales de la siguiente forma:

AÑO 2010.- EL 1 %

AÑO 2011.- EL I.P.C REAL DEL AÑO 2010 INCREMENTADO EN UN 0,3 %

AÑO 2012.- EL I.P.C REAL DEL AÑO 2011 INCREMENTADO EN UN 0,5 %.

Artículo 58.- NUEVOS CONTRATOS

Eventual.- En aquellos casos que por circunstancias de la producción y que no pueden efectuarse con la plantilla habitual, podrán realizarse contratos de esta modalidad con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

En caso de existir prórrogas serán por periodos sucesivos mínimos de tres meses.

(En ningún caso superarán el 15% de las plantillas totales).

Obra o Servicio Determinado.- Es la modalidad de contratación que se utilizará para aquellos trabajos en que no se pueda preveer la duración del mismo.

Los/as trabajadores/as sujetos a esta modalidad permanecerán en su trabajo siempre que el servicio determinado está vigente, por lo que en caso de perdida de contratas por cualquier causa operará siempre en el articulo 15 del presente Convenio y el Articulo 44 del E.T.

Contrato de Formación.- Es un contrato formativo por el que él trabajador/a prestará su trabajo y recibirá formación teórica y práctica adecuada par un oficio o puesto de trabajo cualificado.

El/la trabajador/a deberá tener de 16 a 21 años.

El contrato de formación tendrá una duración máxima de dos años, siendo la duración inicial y las sucesivas prórrogas mínimas de 6 meses para alcanzar el periodo máximo.

El tiempo dedicado a la formación será del 15%.

El contrato de formación no se utilizará en la categorías profesionales de peón y Limpiador/a, ordenanza; Al-

macenero, Vigilante, Conductor-Limpiador/a, Cristalero/a.

El número máximo de contratos de formación será el siguiente por centro de trabajo:

Nº trabajadores/as	Nº de contratos de formación
De 5 hasta 10	1
Hasta 25	2
Hasta 40	3
Hasta 50	4
Hasta 100	6
Hasta 250	8
Hasta 500	10
Más de 500	20

El salario será del 90% de la categoría en que se realice la formación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El incremento pactado para el periodo de vigencia de este Convenio a efectos de los precios de la empresa representa para el año 2010 un 1 % de incremento.

Los incrementos pactados superan el IPC Real al objeto de converger con los convenios del sector del resto de las provincias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un complemento de puesto de trabajo, previsto para aquellos centros de trabajo en que concurra una especial responsabilidad, derivadas del propio proceso productivo en que se desarrolle el servicio de limpieza.

Se percibirá para el año 2010 un importe de 59,44 € al Mes

Se abonará dicho complemento en los siguientes casos:

Los/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones en la zonas de producción (talleres, fabricas...), recintos de Centrales Nucleares Y Térmicas, Depósitos de Combustible, Zonas de Productos Tóxicos y/o peligrosos, cámaras frigoríficas industriales y Almacenes.

Aquellos otros puestos de trabajo, que la propia empresa empleadora considere oportuno su abono.

Este complemento podrá ser compensado y absorbido por el complemento de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos, previsto en el Articulo 48 de este Convenio Colectivo, en aquellos supuestos en que se realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos y esté reconocido, o se reconozca posteriormente, el derecho al incremento del 20% del salario base, establecido en el articulo 48.

"CONVENIO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE GUADALAJARA"

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Grupo 1: Personal directivo

DIRECTOR .....1.339,15 €
JEFE DE DEPARTAMENTO .....1.248,49 €
TITUL. GRADO SUPERIOR .....1.066,85 €
TITUL. GRADO MEDIO .....1.013,55 €

Grupo II: Personal Administrativo

JEFE ADMINISTRATIVO .....1.066,85 €
CAJERO .....968,34 €
OFICIAL DE 1ª .....937,82 €
OFICIAL DE 2ª .....877,71 €
AUXILIAR .....816,92 €
TELEFONISTA .....801,90 €
COBRADOR .....801,90 €

Grupo III: Mandos intermedios

ENCARGADO GENERAL .....1.065,90 €
ENCARGADO DE ZONA .....977,87 €
ENCARGADO DE SECTOR .....968,34 €
ENCARGADO DE GRUPO .....854,96 €
RESPONSABLE DE EQUIPO .....783,58 €

Grupo IV: Subalternos

ORDENANZA .....25,15 €
ALMACENERO .....25,15 €
CONSERJE .....25,15 €

Grupo V: Personal Obrero

ESPECIALISTA .....28,35 €
PEON ESPECIALIZADO .....25,42 €
CONDUCTOR/LIMPIADOR .....28,35 €
LIMPIADOR/A .....25,11 €

Grupo VI: Oficios Varios

OFICIAL .....28,35 €
AYUDANTE .....25,42 €
PEON .....25,42 €

CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Domingos y Festivos .....20,20 €
Horas Extraordinarias .....7,27 €
Plus de Transporte .....1,99 €
Plus de Guardería .....80,87 € Jornada completa
Plus de Guardería .....24,25 € Mínimo
Plus de Productividad .....59,44 €
Nacimiento o Adopción de hijo .....93,19 €

3729

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio de Trabajo e Inmigración

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Guadalajara