

# Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Girona

<b>ÁREA</b>	Girona	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2004/09/10	<b>VIGENCIA</b>	2004/01/01 — 2004/12/31
<b>DURACIÓN</b>	UN AÑO	<b>PUBLICACIÓN</b>	DOGC 4216
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-girona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-girona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios y Locales. Última actualización a: 10-09-2004 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-12-2004. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 4216.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 4216 - 10/09/2004)

RESOLUCIÓN TRI/2358/2004, de 12 de agosto, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de limpieza de edificios y locales de Girona y provincia para el año 2004 (código de convenio núm. 1700385).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de limpieza de edificios y locales de Girona y provincia, suscrito por la Asociación Catalana de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales, UGT y CCOO, el día 8 de junio de 2004, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

Resuelvo:

-1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de limpieza de edificios y locales de Girona y provincia para el año 2004 (código de convenio núm. 1700385) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Girona.



- 2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.
- 3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 12 de agosto de 2004

P. A. (Decreto 326/1998, de 24 de diciembre)

Mercè Nadal i Farreras

Secretaria de los Servicios Territoriales en Girona en funciones

## **CAPÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES**

---

### **Artículo 1.º Ámbito territorial**

El presente Convenio será de aplicación en las empresas de la actividad, cuyos centros de trabajo radiquen en la ciudad de Girona y su provincia.

### **Artículo 2.º Ámbito funcional**

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio todas las empresas existentes en la actualidad y aquéllas que con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio deban incluirse en el mismo, que se dediquen a la actividad de limpieza, mantenimiento, conservación e higienización de toda clase de edificios, locales, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo y marítimo) máquinas, espacios, mobiliario urbano, etc., cualquiera que sea la forma jurídica que adopten.

### **Artículo 3.º Ámbito personal**

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

### **Artículo 4.º Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2004.

### **Artículo 5.º Duración**

Tendrá una duración de 1 año (1 de enero a 31 de diciembre de 2004).



## **Artículo 6.º Denuncia y revisión**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con 3 meses de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 7.º Alcance, vinculación a la totalidad**

Ambas representaciones convienen en que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

## **Artículo 8.º Compensación**

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora que las empresas hayan concedido a sus trabajadores a partir de 1 de octubre de 2003, formando un todo orgánico e individual, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los pluses de distancia y transportes y de Convenio sólo serán compensables por los que, de su misma naturaleza, estuvieran rigiendo en la fecha de su entrada en vigor.

## **Artículo 9.º Absorción**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, salvo los pluses de distancia y transporte y Convenio.

## **Artículo 10. Garantías ad personam**

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

## **Artículo 11. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria de Convenio como órgano mixto de su interpretación y, en su caso, conciliación o arbitraje. También entenderá de aquellas cuestiones que le sometan a su consideración las partes aquí



representadas y en especial a lo referente a la cláusula de descuelgue o inaplicación del Convenio, establecida en la cláusula adicional 2. Dicha Comisión, estará integrada por 4 miembros de cada representación y 1 asesor (sin voto) para cada una de las representaciones, designados dentro del primer mes de vigencia del Convenio, actuando de presidente el que acuerden las partes y, en su defecto, el que lo hubiese sido de la Mesa Negociadora del último Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria entenderá, además, de aquellos temas o cuestiones que delegue en ella expresamente la Mesa Negociadora del Convenio, y actuará sin invadir la competencia de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

## **CAPÍTULO 2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

---

### **Artículo 12. Facultades y responsabilidades**

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad competente, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

### **Artículo 13. Normas para su desarrollo**

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

- a) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador.
- b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador, y en general, para todo el personal de la empresa.
- c) La fijación de índice de la calidad admisible en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, en evitación de un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que se establece en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones establecidas en los artículos 20 y 21 de este Convenio.

## **CAPÍTULO 3.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

---

### **Artículo 14. Ejecución de tareas**

El trabajador está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su categoría y competencia profesional, y, si observara



entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su empresa.

## **Artículo 15. Seguridad e higiene**

1. Las empresas sujetas al presente Convenio colectivo estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Las empresas deberán gestionar, de las entidades que contraten sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, asimismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

2. Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a adoptar en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este Convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario, etc.

En los contratos suscritos entre los propietarios o arrendatarios, o titulares de los locales donde se deba prestar el servicio y las empresas de limpieza deban realizarlos, se hará constar esta obligación, cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciban el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no lo hicieren, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de la limpieza, en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de seguridad e higiene. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

3. En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contraer contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal que se adscriba para dichos servicios deberá tener las mismas medidas de higiene y preventivas a que tengan derecho los sanitarios del centro, incluso en lo que hace referencia a la disposición de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la normativa legal en cada caso.

## **Artículo 16. Reconocimiento médico**

El personal de nuevo ingreso se someterá a reconocimiento médico dentro de los primeros 15 días en el lugar y fecha que la empresa indique, previa conformidad del trabajador, y ello sin perjuicio de las preceptivas revisiones que indiquen el Comité de Seguridad y Salud, los delegados de prevención o la dirección de la empresa.



Para el personal que preste servicios en centros de trabajo en que exista especial toxicidad, contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán semestrales.

En los reconocimientos médicos ordinarios anuales se realizarán básicamente las pruebas médicas siguientes:

1. Estudio clínico anual
2. Análisis de orina
3. Análisis de sangre
4. Examen y control de vista y oído
5. Prueba cardiovascular

Las pruebas siguientes o similares sólo se realizarán previa solicitud del trabajador/a y previa aceptación del centro médico o mutua:

1. Radioscopia del tórax
2. Examen psicomotriz
3. Prueba del SIDA
4. Prueba de hepatitis B
5. Prueba de mamografía

Los facultativos de las mutuas o centros médicos podrán indicar la realización de otras pruebas no incluidas en las relaciones anteriores.

## **Artículo 17. Prendas de trabajo (vestuario)**

Las empresas entregarán en depósito al trabajador, al menos, 2 equipos de trabajo al año distribuidos de tal modo que los trabajadores dispongan siempre de quita y pon. Los trabajadores que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas tendrán a su disposición el equipo adecuado para dichas contingencias. Asimismo, al personal eventual y/o interino se les dará 1 equipo por lo menos, nuevo si fueran contratados por períodos de 3 meses como mínimo, y en las mismas condiciones que al personal fijo, si fueran contratados por 6 o más.

## **Artículo 18. Mantenimiento de útiles de trabajo**

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en aquéllos como en los locales, dependencias, instalaciones, etc., en que desempeñen sus actividades.



## **Artículo 19. Competencia con la empresa**

El trabajador no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o para terceros, en idéntica actividad a la que desempeña en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la empresa. Queda prohibido el uso de las herramientas, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza, para uso propio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

## **Artículo 20. Movilidad del personal y cobertura de vacantes**

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios de limpieza, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de los trabajadores.

En atención a las mismas, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona por el personal que reúna la categoría y/o capacidad profesional para la misma, y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas, de todo lo cual se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

## **Artículo 21. Localidad y desplazamiento**

A los efectos de concretar la definición establecida en el artículo 21 de la Ordenanza laboral de 15 de febrero de 1975, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como la franja de terreno que lo rodee, con una anchura de 15 km contados a partir de los límites del término municipal, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a 1 h.

El desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo en el que se inicie la jornada, así como el regreso desde el centro de trabajo en que la concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo, salvo las establecidas en este Convenio.

Para compensar, además, los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en el que se inicie su jornada a los restantes que tenga asignados durante la misma, dentro de la localidad, sólo dará derecho a la compensación económica del importe de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de



trabajo que exceda del plus de distancia y transporte que se establece en el presente Convenio.

Se computarán como efectivamente trabajados los períodos de tiempo empleados en desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral continuada. En lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en los artículos 21 y siguientes de la Ordenanza laboral del 15 de febrero de 1975.

## **Artículo 22. Traslados**

En materia de traslados de personal se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores. La empresa compensará al trabajador trasladado los mayores costos de escolaridad, si los hubiera, que deba soportar de sus hijos menores de 16 años, para una enseñanza igual o similar durante el curso escolar comenzado.

## **CAPÍTULO 4.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

---

### **SECCIÓN 1.- Clasificación funcional**

#### **Artículo 23. Categorías profesionales**

1. En cuanto a la clasificación funcional del personal sujeto al presente Convenio colectivo se estará, expresamente, a lo establecido en el artículo 5 y Anexo de la Ordenanza laboral de la actividad, del 15 de febrero de 1975. Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de las empresas de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.
2. Asimismo, son enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.
3. Desde el mismo momento en que exista en una empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a tal categoría se asigne.

En el caso de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad y categoría de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

#### **Artículo 24. Peón especializado**

Interpretando la definición de esta categoría establecida en la Ordenanza laboral del sector del 15 de febrero de 1975, se entiende que este trabajador, aunque manteniendo las tareas propias de la categoría de limpiador/a,



realiza alguna de las tareas del especialista, sin el total dominio de las mismas.

## **Artículo 25. Realización de tareas de categoría superior**

El personal realizará, por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de categoría superior a las que corresponda, siempre que tengan duración inferior a 3 meses, percibiendo durante el tiempo que lo realice el salario que, según este Convenio, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe, conservando a todos los efectos la categoría profesional que inicialmente tuviera, y sólo consolidará su categoría profesional en el nuevo puesto de trabajo cuando la realizase por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 durante 2 años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

## **Artículo 26. Realización de tareas de categoría inferior**

Si, por razones de conveniencia o necesidad, la empresa asignara a sus trabajadores trabajos de inferior categoría profesional a la que tengan adquirida, siempre que ello no vaya en contra de su formación profesional o sean constitutivas de vejación o menosprecio de su misión laboral, éstos conservarán su categoría profesional, así como el salario que hasta la iniciación de tales trabajos viniera percibiendo. Si el cambio de destino a la categoría inferior tuviera su origen en una solicitud del propio trabajador, se le asignarán el salario y la categoría correspondientes a los trabajos que realmente pase a realizar.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, además de lo que establece la Ordenanza laboral del sector.

## **SECCIÓN 2.- Clasificación según su permanencia**



## **Artículo 27. Clases de contrato**

El personal, según su permanencia y modalidad de contrato de trabajo, podrá ser: fijo de plantilla, para obra o servicio determinado, eventual e interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada de conformidad con las normas de contratación previstas en la sección 4, artículo 10, 11 y 12, del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes.

## **Artículo 28. Contrato indefinido**

El contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido sin más excepciones que las que se indican en los artículos siguientes a esta sección.

## **Artículo 29. Contrato de obra y servicio**

En los contratos de arrendamiento de los servicios de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato de trabajo cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva, cualquiera que fuera la causa de tal resolución.

Si, por necesidades de organización de la empresa, este personal tuviera que ser asignado a otras obras o servicios distintos de aquéllos para los que fue contratado, no perderá su condición de contratado para obra o servicio determinado, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de 3 meses y, concluidos los cuales, vuelva al puesto o puestos de trabajo para los que fue contratado inicialmente.

## **Artículo 30. Contrato eventual**

Se entenderá por personal eventual el que se contrate con ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales, circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, y en general, aquellos que se contraten para realizar trabajos que, por razones de su naturaleza sean temporales y no permanentes. En tales casos, el contrato de trabajo, tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses y deberá expresarse causa determinante de su duración. Aquellos trabajadores eventuales cuyo contrato llegue al periodo máximo pactado, de 12 meses, pasarán a ser indefinidos o fijos de plantilla, ya sea por completar dicho período en un solo contrato o en varios. En caso de que el contrato eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto hasta transcurridos 3 meses.



## **Artículo 31. Contrato interino**

Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal de la empresa durante las ausencias de éste, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente.

En los contratos de interinidad por suplencia de un trabajador en situación de incapacidad temporal (IT) o invalidez provisional, y que cese por resolución definitiva del contrato, el interino pasará a ocupar el puesto con el mismo carácter y condiciones laborales y económicos que el sustituido, excepto los complementos personales que tuviera reconocidos el sustituido.

## **Artículo 32. Cumplimentación de contratos**

Los contratos de trabajo del personal para servicio determinado, eventual o interino, deberán consignarse por escrito cuando su duración sea superior a 7 días, y en ellos deberá constar respectivamente el lugar o lugares de la prestación del contrato o tarea o servicio específico que lo determine, el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración, el nombre del sustituido y la causa de su sustitución, con expresión de sus condiciones, objeto, duración y período de prueba, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 de este Convenio.

El trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada de su contrato de trabajo y las empresas estarán obligadas a notificar la terminación de su contrato con 15 días de antelación.

En caso de contratación eventual y sustituciones, se percibirá la misma retribución y los mismos derechos sociales que perciba y tenga el personal del centro, excepto antigüedad y complementos de carácter personal.

## **CAPÍTULO 5.- INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES**

---

### **Artículo 33. Ingresos**

En materia de ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, se estará expresamente a lo que determinan los artículos 14 al 20 de la Ordenanza laboral del 15 de febrero de 1975, salvo lo que se determina en los artículos siguientes de este Convenio. Asimismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 34. Plantillas**

Todas las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio, deberán tener un 30% de la plantilla con contratos de carácter fijo.



## **Artículo 35. Período de prueba**

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto contrario, a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la escala siguiente:

1. Personal directivo, técnico y titulados: 6 meses
2. Personal de mandos intermedios: 2 meses
3. Personal administrativo: 1 mes para los auxiliares, aspirantes y telefonistas, y 2 meses para las restantes categorías
4. Personal subalterno de oficio y oficios varios: 1 mes
5. Obreros no cualificados: 2 semanas

En la contratación en la que se establezca una duración inicialmente indefinida, el periodo de prueba será de 2 meses para los trabajadores de los apartados 2, 3, 4 y 5 de la escala de este artículo.

Sólo se entenderá que el contrato de trabajo está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, a menos que haya sido contratado como eventual, interino o para obra o servicio determinado, computándose a todos los efectos el aludido período.

## **Artículo 36. Ascensos**

El personal comprendido en el presente Convenio 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 1ª se proveerán libremente por las empresas.

En las restantes categorías administrativas, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

Mandos intermedios. El puesto de encargado general será de libre designación de las empresas.

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios, las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal subalterno. La provisión de las vacantes de ordenanza se hará por riguroso turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de 18 años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de ordenanza.



Personal obrero. Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y las de éstos, entre los limpiadores o limpiadoras.

Personal de oficios varios. Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

## **CAPÍTULO 6.- CESES, DESPIDOS Y SUSTITUCIONES**

---

### **Artículo 37. Cese voluntario del trabajador**

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa, está obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

1. Personal del grupo directivo y técnicos titulados: 2 meses.
2. Personal de los grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.
3. Personal de los grupos subalternos, obreros y oficios varios: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso. Los trabajadores deberán exigir, y las empresas vendrán obligadas a entregar, el correspondiente enterado al trabajador que en debida forma le notifique el cese.

### **Artículo 38. Cese del trabajador de contrato eventual**

El personal eventual cesará automáticamente cuando haya transcurrido el plazo para el que fue contratado, o haya desaparecido la causa que determinó su eventual contratación, todo ello, sin perjuicio de las causas de despido en que pueda incurrir o lo establecido para los ceses por causas económicas o tecnológicas. El cese por fin de plazo o causa de la eventualidad, no dará derecho a indemnización alguna.

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

### **Artículo 39. Cese del trabajador de contrato interino**

El personal interino cesará automáticamente, salvo por causas de despido, económicas o tecnológicas, al tiempo de reincorporarse al trabajo el personal fijo al que venía sustituyendo. El cese del personal interino no dará derecho a indemnización alguna.

## **Artículo 40. Cese del trabajador de contrato de obra o servicio**

El personal contratado para obra o servicio determinado cesará, salvo por causas de despido, económicas o tecnológicas, cuando las empresas pierdan la concesión de los servicios de limpieza y mantenimiento, total o parcialmente, o concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios para los que fue contratado. El cese deberá preavisarse con 15 días de antelación o compensarse en metálico.

## **Artículo 41. Plazos de liquidación**

Recibido el preaviso con la antelación establecida en los artículos anteriores, las empresas estarán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha.

El incumplimiento de esta obligación empresarial, conllevará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisa con la debida antelación.

## **Artículo 42. Despidos disciplinarios**

En los despidos disciplinarios habrá que atenerse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los trabajadores, Ley de procedimiento laboral, normas de desarrollo y aplicación de éstas y demás disposiciones concordantes, así como las causas específicas consignadas como faltas y sanciones en el Capítulo 8 de este Convenio colectivo.

## **Artículo 43. Normas reguladoras de la estabilidad en el empleo para el personal sujeto al ámbito de este Convenio en los casos de sustitución de una empresa por otra**

Al objeto de actualizar la normativa del artículo 13 de la Ordenanza laboral del 15 de febrero de 1975, por la que se trata de proteger la estabilidad en el empleo del personal que, incluido en el ámbito de este Convenio, viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario de la contrata, se pactan las normas siguientes:

1. Cuando la empresa o institución principal decida prescindir del contratista que viene realizando el servicio y pasar a realizarlo directamente ella misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional al de su propia plantilla, deberá incorporar los trabajadores que venían realizando el servicio por cuenta del mencionado contratista, sean cuales fuesen la modalidad y las condiciones de su contrato laboral.

Por el contrario, si la empresa o institución principal pasara a realizar directamente el servicio mediante trabajadores que ya pertenecían a su propia plantilla antes de notificar la resolución de la contrata, no estará



obligada a incorporar la plantilla que venía realizando el servicio por cuenta del concesionario saliente.

En el caso de que la empresa o institución principal rescindiera el contrato de arrendamiento de los servicios de limpieza con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa el mencionado servicio de limpieza, siempre que se contrate a dicha empresa en un plazo de 1 año a contar desde la rescisión del anterior, la nueva concesionaria de limpieza tendrá que incluir en su plantilla a todo el personal afectado de la 1ª empresa como si de una subrogación normal se tratara. Y si la empresa cesante hubiera indemnizado a su personal, tendrá derecho a percibir de la nueva adjudicataria el coste de la indemnización abonada.

2. Al término de una contrata, todos los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata un mínimo de 4 meses anteriores a la fecha de aquel término pasarán a depender del nuevo adjudicatario del servicio, sea cual fuese la modalidad del contrato de tales trabajadores (contratados a término o para servicio determinado, fijos de plantilla, temporales, eventuales, interinos, etc.), respetándoles la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este Convenio como los extraConvenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

También serán respetadas otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores al término de la contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria, según ha quedado establecido en los artículos 12 y 13 de este Convenio y en normativa concordante.

Con respecto a derechos sindicales, se especifica:

- a) El Comité de centro, de conformidad con lo estipulado en el penúltimo párrafo del artículo 82 de este Convenio, mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la empresa concesionaria saliente.
- b) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de empresa, en su caso, de la empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales y por ende la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados de personal o miembros del Comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los 24 meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado o miembro del Comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, ello sin perjuicio de que la empresa, así que ello sea posible, le asignará tareas, jornada y horario que sean similares a las que tenía inmediatamente antes del ejercicio de su mencionada opción.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario de la contrata a la que está adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que se han devengado, a prorrateo, durante su relación laboral con el contratista saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán, en las fechas que



reglamentariamente le correspondan, durante su relación laboral con el nuevo concesionario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecido, en su caso.

Dentro de los 4 meses anteriores a la fecha cierta de sustitución de un concesionario, como norma general, no se respetarán las modificaciones salariales, contractuales y sociales que no estén suficientemente justificadas. En todo caso, en el supuesto de discrepancia, ésta será sometida por cualquiera de las partes implicadas al criterio de la Comisión Paritaria, cuya resolución será vinculante, para lo cual ha sido facultada expresamente por la Mesa Negociadora con la firma de este Convenio.

3. Los trabajadores que en el momento del cambio de concesionario, que llevasen 4 meses o más en el centro y que estuviesen de baja por IT, accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente les corresponda.

Los trabajadores interinos pasarán a la nueva empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la empresa concesionaria saliente, excepto cuando el trabajador al que sustituyen llevase menos de 4 meses en el centro.

4. Los trabajadores a los que sólo les afecte el cambio de concesionario en una parte de su jornada laboral, recibirán, con relación a dicha parte de su jornada, el mismo tratamiento y tendrán los mismos derechos que los trabajadores referidos en el apartado 2 anterior. Además, tanto el concesionario saliente como el nuevo adjudicatario respetarán, cada uno en proporción a la parte de la jornada que los vincula con el trabajador, el complemento salarial establecido en el artículo 70, el tiempo de desplazamiento desde el local de una contrata al de la otra y el tiempo de descanso para el bocadillo, que el trabajador tuviera que recibir en el caso de depender de un solo contratista.

5. Cuando un trabajador laboralmente vinculado a 2 o más empresas de las sujetas al ámbito de este Convenio, sufra un accidente laboral mientras trabaja para una sola de ellas, ésta última empresa satisfará la diferencia económica que resulte entre las prestaciones por accidente laboral y las prestaciones por accidente no laboral, de forma que el mencionado trabajador pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación con otro trabajador que, con idénticos tipo de accidente y condiciones salariales, trabajara para una sola empresa.

6. Cuando, en el referido caso de pluriempleo, una de las empresas tuviera que modificar el horario del trabajador, ya fuese voluntariamente, por acuerdo entre las partes o bien por la imposición de la empresa o institución principal, y con la preceptiva autorización de la autoridad laboral competente, el nuevo horario no podrá coincidir nunca con el que ya tuviera reconocido en la otra u otras empresas a las que está vinculado el trabajador en cuestión.

7. Cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de 4 meses, los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios desde la fecha de inicio de aquélla en sus correspondientes locales, pasarán al nuevo adjudicatario como si llevaran los 4 meses requeridos. Se aclara que aquí nos referimos a una 1ª contrata de servicio continuado y excluimos, en todo caso, los posibles servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en



marcha de unos locales nuevos o reformados.

8. A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, atendiendo el derecho y las responsabilidades que individualmente correspondan a cada una de las 4 partes implicadas (los trabajadores, la empresa concesionaria saliente, la nueva adjudicataria y, solidaria o subsidiariamente, la empresa o institución principal, en su caso), la empresa concesionaria saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria la documentación y los datos imprescindibles que se detallan, junto con la forma, tiempo y lugar, en el Anexo 1 de este Convenio y que, preceptivamente, podrán ser revisados tanto por los trabajadores implicados, y sus representantes en su caso, como por la empresa o institución principal.

Como soporte de la veracidad de los datos aportados por cualquiera de las partes implicadas, bastarán los tipos de prueba admitidos en derecho. A título enunciativo y no limitativo, se relacionan los siguientes:

- Identificación de la empresa o institución principal donde está adscrito el puesto del trabajador, expresada en el recibo de salarios del mismo.
- Dicha identificación, expresada en el contrato laboral que vincula el trabajador con la empresa concesionaria.
- Las condiciones fijadas en el pliego emitido para la licitación de ofertas o en los documentos de adjudicación o en el contrato entre la empresa o institución principal y el adjudicatario.

9. En el caso de que se evidencie, con relación a la plantilla afectada, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la Seguridad Social que sean imputables al concesionario saliente o anteriores concesionarios, los trabajadores afectados pasarán al nuevo adjudicatario aunque éste quedará eximido de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la sustitución de la empresa concesionaria saliente. De acuerdo con el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores y la legislación concordante, serán responsables de dichas anomalías el concesionario saliente y subsidiariamente con éste la empresa o institución principal contratante del servicio.

10. En el caso de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre algún trabajador afectado y la empresa concesionaria saliente debió resolverse antes de la fecha en la que se haría efectivo el ingreso de tal trabajador en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicho trabajador permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

11. En el supuesto de que alguno de los trabajadores afectados no pasara a la nueva empresa adjudicataria por causa de alguno de los motivos establecidos en este mismo artículo, continuará en la plantilla del concesionario saliente con sujeción a la modalidad de contrato que tuviera en la fecha que se produce la sustitución del concesionario.

12. En el supuesto de intervención de un 2º operador o handling (asistencia en tierra a compañías transportistas) en aeropuertos, tendrá el mismo tratamiento que el de sucesión de empresas, regulado en este artículo respecto al servicio de limpieza, por lo que operará la subrogación de personal en idénticas condiciones que las aquí establecidas.

El desarrollo práctico de esta subrogación es el que se acompaña como Anexo 3 al presente Convenio.



La interpretación y aplicación de este apartado caso de no existir acuerdo entre las partes, queda encomendada a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual determinará el personal objeto de subrogación en proporción a la cuota de producción asumida por las nuevas empresas y fijará los criterios de adscripción de los trabajadores a cada una de las empresas, según criterios de proporcionalidad y objetividad.

13. En el Anexo 2 de este mismo Convenio figuran los criterios, propósitos y soporte legal en los que se han basado las 2 partes representativas para establecer el contenido del presente artículo.

## **CAPÍTULO 7-. JORNADA, HORARIO, TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DOMINICAL, TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES**

---

### **Artículo 44. Cuadro horario**

Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo condicionarán en los distintos servicios al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

Por ello, será facultad de las empresas organizar turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando sean necesarios o convenientes para la buena marcha del servicio, previa intervención de la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 45. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo en el sector de Girona y su provincia será de 40 h semanales, que las empresas podrán distribuir entre su personal, previas las autorizaciones preceptivas, entre las 0 y las 24 h de cada día, de modo que el trabajador no realice más de 9 h diarias, y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, disponga, al menos, de un descanso de 12 h.

La jornada laboral del personal de las empresas de limpieza está limitada por su inicio, (entendiéndose como tal el momento en que el trabajador está en condiciones, una vez vestido para su trabajo, de iniciar sus tareas) y por su final (entendiéndose como tal el instante en que el trabajador deja sus labores y se dispone a asearse para salir).

### **Artículo 46. Jornada partida**

Se entenderá por jornada partida la que el trabajador realice por partes siempre que desde una de las partes hasta el principio de la siguiente haya 1 h o más de descanso.

La jornada diaria no excederá de más de 3 partes (1 h entre parte y parte) desde la firma del presente Convenio colectivo.



## **Artículo 47. Reducción de la jornada**

Si, como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicio de limpieza de determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados, que completen su jornada laboral en otro u otros centros de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento, pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de la jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de jornada original, en cuyo caso se estará a lo antes establecido para la alternativa de no-aceptación.

## **Artículo 48. Trabajo nocturno**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 h y las 6 h, pudiendo ser adelantado o retrasado, previa autorización de la Consejería de Trabajo y la intervención de la representación legal de los trabajadores. Se acuerda recomendar a las empresas de limpieza que, en los casos de trabajo nocturno y lugares aislados, procuren que el personal que preste dichos servicios en solitario, lo realicen acompañados, y en el supuesto de que ello no fuera posible, se pongan a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia.

## **Artículo 49. Horas extraordinarias**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias se tendrán que abonar con un recargo mínimo del 75% sobre el salario que corresponda a 1 h ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Los trabajadores que tengan derecho a percibir antigüedad, verán incrementadas dichas horas agregándole al dividendo el importe semana de antigüedad correspondiente.

Se considerarán horas estructurales las establecidas en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes). Mensualmente, se comunicará a los representantes de los trabajadores las horas realizadas y los motivos de las mismas, debiendo firmar el conforme, como mínimo, 1 representante por cada sindicato con representación dentro de la empresa, a efecto de su cotización correcta a la Seguridad Social. Su abono será en las mismas condiciones de las horas extras y su cuantía no podrá exceder de 80 h al año.

Queda prohibido realizar horas extraordinarias en los períodos nocturnos y a todos los trabajadores menores de 18 años.



## **Artículo 50. Disfrute de vacaciones**

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones de 31 días naturales retribuidos tal como se especifica en el artículo 75. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde 1 de agosto hasta 31 de julio del año siguiente.

Las vacaciones se establecerán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para ello las empresas realizarán un plan de vacaciones que será conocido por los trabajadores, por sus delegados y los Comités de empresa con 2 meses de antelación y que se expondrá en el tablón de anuncios.

Sólo en los casos de urgencias, imponderables o subrogaciones no previstas que alteren dicho plan, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá variarse la programación realizada con anterioridad.

De común acuerdo, empresas y trabajadores, de forma individual podrá llegarse a acuerdos de realización de vacaciones en otras fechas del año que las indicadas como preferentes.

Las fechas de los días de vacaciones del trabajador pluriempleado las establecerá aquélla de las empresas para la que realice la parte de jornada mayor. En caso de igualdad, aquélla de más antigua vinculación con dicho trabajador.

Si en el momento de iniciar su periodo vacacional, el trabajador se halla en situación de baja, por accidente laboral, deberá iniciar las vacaciones en el momento del alta. Los días disfrutados de menos por haber estado de baja no los perderá y los disfrutará a continuación, salvo pacto expreso entre las partes.

En caso de intervención quirúrgica con hospitalización de 5 días o más, previos al inicio de las vacaciones, tendrá el mismo tratamiento a efectos de fecha de disfrute que el accidente laboral, siempre y cuando aquella hubiera tenido lugar dentro de los 15 días anteriores a la fecha de inicio.

Cuando el periodo de descanso por maternidad coincida con el periodo vacacional, salvo en los supuestos de cierre de centro de trabajo por vacaciones, los/as trabajadores/as disfrutarán de sus vacaciones una vez finalizado el descanso, siempre dentro del año natural que corresponda.

## **Artículo 51. Descanso semanal**

Teniendo en cuenta las características especiales de la actividad y el carácter de servicio público de entidades a quien se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará, preferentemente, sábado tarde y domingo, o bien, domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo establecido en la Ley de descanso dominical, de 13 de julio de 1940, su Reglamento de 28 de enero de 1941, y el artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores y sus disposiciones de desarrollo. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 1 día y medio continuado.

En atención al carácter público del servicio que se presta, si el trabajador tuviera que trabajar en domingo o festivo, se retribuirá tal como se establece en el artículo 63 de este Convenio.



## **Artículo 52. Tiempo de descanso durante la jornada (bocadillo)**

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un período de descanso de 25 minutos y cuando la jornada sea inferior se descansará:

- a) 20 minutos siempre que se trabaje en el mismo centro 5 h o más.
- b) 15 minutos cuando se trabajen 5 h o más seguidas, en más de un centro de trabajo.

Se computará dicho período de descanso desde el momento en el que deja el trabajo, hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho período se retribuirá como trabajado, con excepción de los complementos salariales de cantidad y calidad, y se computarán como efectivamente trabajados a todos los efectos.

## **Artículo 53. Licencias retribuidas**

Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Alumbramiento de la esposa: 4 días si se produce en la localidad de residencia y 8 si tiene lugar fuera de ella.
- c) En la fecha del parto o posterior, los familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad de la persona que dé a luz, tendrán derecho a 1 día si el parto fuera en la provincia de Girona y 2 días si tuviera lugar fuera de ésta.
- d) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de ella.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el permiso será:

- Por 1 día o fracción, permiso de 1 día.
- Por 2 días, permiso de 2 días.
- Por 3 o más días, permiso de 4 días.

En la hospitalización, los días de permiso serán los indicados anteriormente, tanto si se produce en la provincia como fuera de ella, con la justificación correspondiente.

En el supuesto de intervención quirúrgica fuera de la provincia de Girona, pero dentro de Cataluña, tendrá 1 día más de los que le corresponda y si tuviera lugar fuera de Cataluña, 2 días.

- e) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable
- f) Los cargos sindicales representativos, gozarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes
- g) Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable



h) 1 día por traslado del domicilio habitual

i) Por matrimonio de hijos y de hermanos: 1 día para Girona y su provincia, y 2 días si tiene lugar fuera de aquélla. El día de permiso deberá coincidir con la fecha de celebración del matrimonio o día posterior. En el caso de matrimonio de hijos, será opción de los padres de ambos disfrutar dicho permiso el día de la boda, el anterior o el posterior de la misma. El trabajador deberá acreditar necesariamente, cuando le sea posible y siempre antes de 1 mes, la celebración de dicho matrimonio aportando la fotocopia correspondiente del libro de familia de los contrayentes

j) Aquellos trabajadores a los que les coincida el horario de visita de su médico de cabecera con su propia jornada de trabajo, tendrán derecho a 4 h cada trimestre para asistir a la visita médica por motivos propios o para acompañar a hijos/as sin pérdida alguna de retribución. Dichas horas deberán ser justificadas por medio de parte facultativo y no se podrán acumular en los diferentes trimestres. Para asistencia al médico especialista, el permiso será por el tiempo necesario, debiéndolo justificar igualmente con parte facultativo.

k) Parejas de hecho.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

1. Se entenderá como pareja de hecho aquélla que esté conviviendo de hecho, ambos estén empadronados en el mismo domicilio y esté inscrita como pareja en el registro municipal del domicilio o, en su defecto, en el de la Generalidad o registro público oficial para estas situaciones y ello, con 1 año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

2. No se tendrá derecho, en ningún caso, a los 15 días por matrimonio.

3. Tendrán los mismos derechos respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

## **CAPÍTULO 8.- FALTAS Y SANCIONES**

---

### **Artículo 54.**

Son faltas leves:

1. Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada.

2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de un retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos, dentro del período de 1 mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de



grave o muy grave.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 h siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse de grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con descortesía.
8. La falta de aseo y limpieza personal.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. Esta falta podrá revestir mayor gravedad, según las circunstancias en que se produzca y siempre que lo sea en presencia de personas ajenas a la empresa.
11. La embriaguez ocasional.
12. No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que pueda afectar a prestaciones de la Seguridad Social. La ocultación maliciosa de datos en esta materia será falta grave.

## **Artículo 55.**

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de 1 trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.
2. Más de 3 faltas de puntualidad en asistencia al trabajo en el período de 1 mes, superiores a 5 minutos.
3. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el período de 1 mes sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se reputará de muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar. Será sancionado tanto el que ficha por otro como éste último.
7. La disminución voluntaria de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.



8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. El empleo del tiempo, materiales, útiles o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.
10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal público, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.
11. La embriaguez en dependencias de clientes de la empresa.
12. Las previstas en el capítulo de faltas leves que, por su entidad, puedan ser calificadas de graves (núm. 3, 4, 5 y 10 del capítulo de faltas leves).
13. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

## **Artículo 56.**

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.
2. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de 6 meses o 20 en 1 año.
3. Más de 3 faltas injustificadas al trabajo en el período de 1 mes, más de 6 en el período de 4 meses o más de 12 en el período de 1 año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas, en el centro de trabajo u oficinas de la empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de las empresas como de clientes de las mismas, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.
7. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez habitual.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas de limpieza.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, y a los empleados de ésta, si los hubiere.
11. La participación en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores o limpiadores-conductores, sea por



sentencia, como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo o con personas o sus empleados para las que realice tareas de limpieza.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad, de acuerdo con la definición jurisprudencial del mismo.

17. La competencia ilícita por dedicarse, dentro o fuera de la jornada laboral, a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.

18. Las derivadas en lo previsto en los números 6 y 11 del capítulo de faltas graves y aquellas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en este grupo de faltas.

## **Artículo 57. Sanciones**

Por falta leve:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días

Falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a 2 años
- c) Despido

## **Artículo 58. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.



## **CAPÍTULO 9.- RETRIBUCIONES**

---

### **Artículo 59. Pago de nómina y anticipos**

Las retribuciones se entenderán sobre la jornada completa de 40 h semanales y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentario. El personal que realice jornada inferior a la establecida en el artículo 45 de este Convenio, en fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones durante su vigencia, percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas. Por cada ausencia injustificada al trabajo, el productor perderá el salario base de convenio, los pluses de transporte y convenio, las partes proporcionales de domingo, festivos pagados y gratificaciones reglamentarias correspondientes al día de la falta.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de los trabajadores en los 4 primeros días del mes siguiente al devengado. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta dicho momento. Las empresas fijarán el día y las horas entre las que pueda hacerse efectivo el importe de los salarios de sus trabajadores, o en su caso, de los anticipos previamente solicitados. El abono de las retribuciones se realizará en el domicilio que las empresas señalen a tal efecto, sin que en ningún caso tenga que ser obligatoriamente el de la prestación del trabajo, dadas las especiales circunstancias de esta actividad. Previo acuerdo con los trabajadores, las empresas podrán satisfacer los salarios mediante talón o transferencia bancaria contra el banco más cercano del centro de trabajo o del domicilio del trabajador, facilitando el cobro de los talones a su personal cuando éste no pueda hacerlos efectivos fuera de su jornada laboral.

Las empresas deberán entregar a los trabajadores y éstos devolver firmadas, en su caso, las nóminas o recibos de salarios del mes anterior, en los 15 días siguientes, ya sea entregándose en el centro de trabajo o a través del correo o a través de cualquier otro medio.

### **Artículo 60. Cálculo de la retribución**

Para facilitar la confección rápida de la nómina mediante un baremo y satisfaciendo un deseo general del personal de las empresas, ambas partes acuerdan, a efectos de abonos de salarios, que las empresas puedan hacerlo considerando la cantidad a percibir durante 1 mes natural y completo, como la doceava parte del total del salario anual, considerándose el importe del plus de distancia y transporte distribuido por día natural aunque a todos los efectos su devengo lo es por día trabajado. Partiendo de esta base, cada falta de asistencia se restará de aquella cantidad mensual, sin que esta medida suponga ningún cambio conceptual sobre el carácter de salario hora expresado en el artículo anterior.

Este procedimiento de pago será potestativo de las empresas que tengan o establezcan sistemas de confección de nóminas, recibos de salarios y Seguridad Social por proceso de datos.



La fórmula de cálculo de la retribución, se fijará de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente, incluso en los casos que aplique un sistema de remuneración con incentivos.

## **Artículo 61. Estructura salarial**

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en la tabla salarial anexa al presente, de acuerdo con los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base convenio: su importe y abono corresponde a cada día natural
- b) Plus de distancia y transporte: su devengo es por día trabajado, sin perjuicio de su distribución por día natural a los efectos expresados en el artículo anterior y con las especificaciones siguientes:

El plus de distancia y transporte corresponde a 11 meses de trabajo en la cantidad anual total de 608,28 euros para jornada de 40 h semanales. Este plus, si bien su devengo corresponde a 11 meses, se abonará en 12 mensualidades, con la finalidad de que los trabajadores perciban por este concepto, la misma cantidad todos los meses y que las nóminas sean más claras y sencillas, de conformidad con el artículo 60

- c) Plus de convenio: Su devengo lo es por día natural. Este plus es cotizable.

Los pluses de distancia y transporte y de convenio, que figuran en la tabla anexa como totales mes, corresponden a 40 h semanales de trabajo según las especificaciones de este Convenio, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen.

## **Artículo 62. Antigüedad**

1. Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1997, devengarán y cobrarán cuatrienios (4 años) al 4% sobre el salario base.
2. Los trabajadores que hayan ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1997 y estén en trance de adquisición del trienio al 5%, lo consolidarán si cumplen los 3 años antes del 1 de junio de 1998. A partir de esta fecha, todos los trabajadores deberán cumplir 4 años para percibir por antigüedad el 4% sobre el salario base.
3. Los nuevos cuatrienios al 4% se sumarán a los trienios al 5% que cada trabajador haya adquirido hasta el 1º de junio de 1998.

La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá en ningún caso suponer más de un 10% a los 5 años; del 25% a los 15 años; del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años o más. Lo aquí dispuesto, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

## **Artículo 63. Retribución de domingos o días festivos**

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en



domingo o festivo intersemanal de los establecidos en el calendario laboral de fiestas, gozará de 1 día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas.

En este caso, el salario del domingo o fiesta trabajada será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo, incrementado con 36,93 euros para jornada completa diurna y de 40,15 euros para jornada completa nocturna.

En el supuesto de que la jornada laboral coincida sólo en parte con domingos o festivos, o no sean completas, se percibirán las cantidades estipuladas anteriormente a prorrata de la jornada semanal realizada y del tiempo realmente trabajado en domingo o festivo.

A partir de la firma del presente Convenio, aquellos trabajadores, que tengan que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán el plus festivo recogido en el Convenio aumentado en 10,30 euros. Ambas serán proporcionales a la jornada que trabajen.

## **Artículo 64. Retribución por trabajar el día de descanso**

En el caso de que, con la preceptiva autorización de la Consejería de Trabajo de la Generalidad e intervención de la representación legal de los trabajadores, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio del domingo o de la fiesta intersemanal, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 140% sobre todos los conceptos retributivos de 1 día.

## **Artículo 65. Plus nocturno**

El trabajo nocturno se retribuirá con el salario que se establece en el Anexo de este Convenio, más un plus equivalente al 25% del salario base de convenio fijado para su categoría profesional. En cualquier caso, el plus de nocturnidad definido en los apartados siguientes será abonado en su totalidad por jornada semanal básica de 40 h o prorrateo por jornada reducida, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen, de acuerdo con las normas siguientes:

- a) Trabajando en dicho período menos de 4 h, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado
- b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son 4 o más se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno
- c) El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base de Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida, de conformidad con el artículo 48 de éste Convenio.

Los domingos y fiestas abonables, gratificaciones extraordinarias y los pluses de distancia y transporte y de Convenio, los percibirán al mismo importe que el personal de su categoría que no realice su trabajo en jornada nocturna



Todos los trabajadores que efectúen su jornada laboral en período nocturno, aunque fuera por su propia naturaleza, percibirán el plus de nocturnidad en la cuantía del 25% del salario base, para jornada de 40 h. Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

## **Artículo 66. Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad**

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

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

En caso de disconformidad podrá reclamar ante los organismos correspondientes de la jurisdicción laboral.

## **Artículo 67. Primas por destajos**

Si durante la vigencia del presente Convenio alguna empresa implantase métodos de trabajo a prima fija, tarea o destajo, sin perjuicio de la aprobación por la Consejería de Trabajo de la Generalidad de Cataluña de las tarifas correspondientes, aquellos fijarán un baremo en el que, como mínimo, un trabajador laborioso obtenga un salario superior en un 25% al fijado para su categoría profesional como salario base de convenio o el de mayor importe que la empresa le tuviera asignado.

## **Artículo 68. Complemento en caso de hospitalización**

a) Derivada de accidente de trabajo: En caso de accidente de trabajo con hospitalización, las empresas complementarán la prestación económica hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del 1r día de internación y solamente mientras dure ésta

b) Derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral:

En caso de situaciones de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, las empresas complementarán desde el 1r día y hasta un máximo de 35 días, hasta el 100% de la base reguladora de incapacidad temporal. Por cada día de hospitalización, se compensará otro día por recuperación, no pudiendo superarse el tope de 35 días sumando ambas situaciones.

No se percibirán en dicho complemento las partes correspondientes a plus de transporte, plus de convenio y plus festivo.



## **Artículo 69. Complemento en caso de accidente**

En caso de accidente laboral las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

El complemento será: desde el 3r día y durante los 68 días siguientes.

## **Artículo 70. Complemento para 3 centros o más**

Los limpiadores/as que efectúen su jornada habitual diaria en 3 centros o más, percibirán un complemento salarial del 2% del salario base, proporcionalmente a la jornada que realicen.

## **Artículo 71. Plus hospitalario**

A los efectos del presente artículo, se crea un plus hospitalario para los trabajadores destinados en cada centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internación y quirófanos, ambos en el mismo centro.

Por ello, el personal de limpieza de dichos centros contribuye, con su trabajo, de forma decisiva al mantenimiento de la higiene ambiental que es imprescindible para la curación de los enfermos, inmunodisminuídos en general, asistidos allí.

Por otra parte, aunque es evidente que el personal asistencial tiene un contacto mucho más directo con los enfermos que el personal de limpieza, éste último tiene también su parte de riesgo de contagio y debe también ser informado sobre cualquier situación que pueda conllevar tal tipo de riesgo y disponer de los medios preventivos al caso.

De ahí que dicho personal, por causa del riesgo ponderado y de la estructura asistencial con cuyo personal cualificado trabaja simultánea y coordinadamente, tiene que cumplir las especificaciones dadas por su propia empresa de acuerdo con los niveles objetivos de higiene ambiental que haya establecido la dirección médica del centro en cuestión.

El referido personal, por causa de la singularidad del puesto de trabajo antes definida, percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado plus hospitalario, cuyo importe ascenderá al 20% del respectivo salario base del convenio, escuetamente, de la parte de su jornada adscrita al centro sanitario en cuestión. Este plus hospitalario es totalmente compensable y absorbible por los que de su misma naturaleza estuvieran siendo ya satisfechos por la empresa de que se trate en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

## **Artículo 72. Atención gastos por maternidad como compensación de suplidos**

En caso de maternidad se fija la cantidad de 208,36 euros para atender a los gastos que de cualquier naturaleza se ocasionaran.



## **Artículo 73. Dietas**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la vigente Ordenanza laboral del 15 de febrero de 1975, los desplazamientos impuestos por la necesaria movilidad del personal fuera de la localidad, en el sentido que se le da a este término en el Convenio colectivo en su artículo 21 y en la Ordenanza laboral citada, y que no tengan la calidad de traslado, de acuerdo con el artículo 22 de este Convenio, darán derecho a percibir, además de la cantidad indicada en el Anexo de este Convenio, una dieta del 55% de su salario base de convenio cuando efectúe allí la comida que habitualmente realizaría en su domicilio, del 100% de su salario base de convenio para el supuesto de que efectúe 2 comidas (mediodía y noche), que habitualmente realizaría en su domicilio y del 150% de su salario base de convenio cuando tenga que comer y pernoctar fuera del domicilio. Tales desplazamientos no podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio en los términos y condiciones establecidos en la Ordenanza laboral de 15 de febrero de 1975.

## **Artículo 74. Gratificaciones y fecha de devengo**

El personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a las gratificaciones siguientes:

a) 30 días de salario base de convenio más antigüedad y plus de convenio (72,49 euros) según tablas anexas al Convenio, en el mes de julio que se harán efectivos antes del 15 de julio, y su devengo será el 30 de junio.

Los trabajadores que inicien el disfrute de su período completo de vacaciones dentro de la 1ª quincena de julio percibirán la paga extraordinaria de dicho mes en la fecha de inicio de aquéllas o con la mensualidad de junio, en las fechas de pago que tengan establecidas organizativamente cada empresa y siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de este Convenio.

b) 30 días de salario base de Convenio más antigüedad y plus de convenio (72,49 euros), según tablas anexas de Convenio en el mes de diciembre, que se harán efectivos antes del 15 de diciembre, y su devengo será el 15 de diciembre.

c) 30 días de salario base de convenio más antigüedad y plus de convenio (72,49 euros), según tablas anexas de Convenio, en concepto de participación de beneficios, que deberán abonarse antes del 1º de abril siguiente a la finalización del ejercicio económico en que se haya devengado.

El personal que no lleve una anualidad completa en el servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose las mismas de fecha a fecha, y la de beneficios, de 1º de abril a 31 de marzo del año siguiente.

El personal que trabaje una jornada inferior a la establecida en este Convenio percibirá las gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, siendo su módulo la jornada de 40 h semanales y el salario correspondiente a la misma.

Previo acuerdo de la representación legal de los trabajadores, las empresas podrán abonar la gratificación de beneficios en 12 mensualidades.



## **Artículo 75. Abono de vacaciones**

El pago del período de vacaciones, tal como se indica en el artículo 50, será retribuido con el salario base del convenio, pluses de transporte según artículo 61 y Convenio, más antigüedad, y el plus de nocturnidad al que le corresponda, de conformidad con lo que se establece en el último párrafo de este artículo.

Los trabajadores que no efectúen jornada completa o no lleven una anualidad prestando sus servicios para la empresa percibirán la retribución de vacaciones proporcionalmente a la jornada y tiempo realmente trabajado.

El plus de nocturnidad se abonará en vacaciones, al personal que le corresponda y será proporcional a la jornada que se realice.

## **CAPÍTULO 10.- DERECHOS SOCIALES Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

---

### **Artículo 76. Mujer embarazada**

En aquellos casos en que por prescripción facultativa y por realizar trabajos que puedan suponer peligro a la interrupción del embarazo, o para la madre y el feto (trabajos con productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), que lógicamente se resolverán a partir de dicha prescripción facultativa, las empresas asignarán, siempre que sea posible, a la mujer embarazada, los puestos de trabajo de menos esfuerzo y peligro, garantizándole luego el puesto habitual, una vez se produzca el alumbramiento.

### **Artículo 77. Jubilación anticipada**

En aquellos casos en que el personal de la empresa lleve, como mínimo, una antigüedad reconocida de 15 años, si solicita la jubilación anticipada, la empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida - Gratificaciones:

60 años: 7 mensualidades

61 años: 6 mensualidades

62 años: 5 mensualidades

63 años: 4 mensualidades

64 años: 2 mensualidades

Se entiende como mensualidad, la cantidad correspondiente a salario base más antigüedad.



## **Artículo 78. Jubilación a los 64 años**

Para acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, tal como establece el Real decreto ley de 20 de agosto de 1981, tendrá que haber acuerdo escrito entre trabajador y empresa.

En caso de que no exista acuerdo, el trabajador, si sigue persistiendo en su intención de jubilarse, sólo tendrá derecho a la aplicación (si procede) del artículo anterior de este Convenio.

Para el supuesto de acuerdo entre empresa y trabajador, para que éste se jubile de conformidad con el Real decreto ley de 20 de agosto de 1981, no se compensará al trabajador con la gratificación establecida en el artículo 78 de este Convenio.

## **Artículo 79. Excedencias**

Los trabajadores con antigüedad superior a 3 años tendrán derecho a que se les conceda hasta 1 año de excedencia, con reingreso automático a su puesto de trabajo en el momento en que finalice el período concedido.

Deberá solicitarse por escrito con expresa mención al período de tiempo y a la voluntad de reincorporación inmediata al finalizar éste. Con 1 mes de antelación al final de la excedencia, deberá reiterarse la voluntad de reingreso. El derecho no podrá volver a ejercitarse hasta pasados 3 años tras la reincorporación.

Los representantes de los trabajadores que ostenten cargo sindical a nivel comarcal tendrán derecho a que se les conceda la excedencia forzosa en los mismos términos establecidos en el artículo 9.1.b) de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, debiendo ser acreditado por su sindicato.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 46 y disposiciones concordantes del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 80. Sábado Santo**

Los trabajadores disfrutarán como día festivo el correspondiente al Sábado Santo. De no ser posible, por necesidades del servicio, las empresas deberán abonar en su sustitución el equivalente al salario día de convenio.

## **Artículo 81. Horas sindicales**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, los miembros del Comité de empresa, centro de trabajo y los delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas y no acumulables, cada uno de ellos, para el ejercicio de funciones de representación, según la escala siguiente:

Hasta 100 trabajadores: 22 h

De 101 a 250 trabajadores: 24 h



De 251 a 500 trabajadores: 36 h

De 501 a 750 trabajadores: 42 h

De 751 en adelante: 44 h

De las mismas horas indicadas en este artículo se beneficiarán los representantes legales de los trabajadores con jornada de trabajo nocturna, siempre y cuando acrediten por escrito, firmado y sellado por la central sindical a la que pertenecen, el número de horas que necesitan y el día que las harán efectivas dentro de su jornada, comunicando a la empresa la realización de aquéllas con una antelación mínima de 24 h.

Los representantes de los trabajadores que no pertenezcan a centrales sindicales tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquéllos, debiendo justificar suficientemente las gestiones de orden sindical realizadas, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

Como excepción a la no acumulación, se podrá acumular mensualmente el crédito horario de 2 delegados de personal o miembros del Comité de cada central sindical en 1 de ellos en la cuantía que convengan, siempre que sea entre trabajadores del mismo centro y se comunique a la empresa con 1 semana de antelación.

En aquellos centros de trabajo en los que se hubieran realizado elecciones sindicales de centro, en el supuesto de subrogación de empresas, los representantes de los trabajadores pasarán como tales y en idéntica situación a la nueva empresa adjudicataria.

Los representantes de los trabajadores que ostenten cargos sindicales en la Dirección Federativa de Cataluña podrán acumular mensualmente el crédito horario propio y el de otros 2 delegados o miembros del Comité de empresa en la cuantía que convengan, previa conformidad de los afectados y comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con antelación suficiente.

## **Artículo 82. Cobro de cuotas sindicales**

Las empresas 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 deberá contener:

-Cuantía a descontar.

-Entidad bancaria y cuenta corriente en que deben abonarse dichas cantidades mensualmente.

En el caso de que el trabajador, una vez hecha la petición, desee que no se le descuente, deberá comunicarlo por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar, excepto si tal aumento viniese autorizado en el escrito de solicitud a la empresa.

En caso de subrogación la nueva empresa adjudicataria deberá seguir descontando de la nómina de los trabajadores afectados el importe de la cuota que satisficían a la central sindical correspondiente sin necesidad de nueva comunicación del trabajador. Dicha circunstancia y cuantía será comunicada por la empresa saliente a la empresa entrante.



## **Artículo 83. Delegado sindical**

Los sindicatos que demuestren tener una representación del 15% de delegados de personal y comités de empresa en el sector tendrán derecho a nombrar delegado sindical, con los mismos derechos que la LOLS les reconoce, en las empresas que tengan 150 trabajadores o más, siempre que se justifique un 10% de afiliación del sindicato en esa empresa.

## **Artículo 84. Reconocimiento de los representantes de los trabajadores**

Las empresas reconocen a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes para el futuro, a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras. En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablero de anuncios e informaciones, pero del contenido de lo que en él se colocase o se hiciese referencia serán responsables el Comité o delegado de personal de esta empresa sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 85. Póliza de seguro de accidentes**

Las empresas tendrán concertada obligatoriamente con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 6.010,12 euros en caso de accidente de trabajo (incluido in itinere) con resultado de muerte o invalidez absoluta.

## **Artículo 86. Incapacidad temporal**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 4 días cada año, cobrándose 3 días al 50% en la 1ª baja y 1 al 50% en la 2ª.

## **Artículo 87. Día de asuntos propios**

1.1 A partir del 1 de enero de 1998, los trabajadores tendrán derecho a disponer de 1 día, de su jornada habitual de trabajo para asuntos propios, con preaviso por escrito mínimo de 7 días de antelación a la fecha propuesta de disfrute.

La retribución por dicho día será como si fuera efectivamente trabajado.

El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará del día o jornada que le



corresponda proporcionalmente al tiempo y jornada trabajado, computándose dicha anualidad desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Los trabajadores que hubieran disfrutado del día de asuntos propios con una empresa y por subrogación pasaran a otra, no tendrán derecho a nueva solicitud.

En centros de menos de 10 trabajadores, no podrán coincidir 2 trabajadores el mismo día de disfrute y, en centros de más de 10 trabajadores, el límite estará en el 10% de la plantilla de dicho centro.

1.2 En el año 2004 y sucesivos, los trabajadores dispondrán de un 2º día de asuntos propios con sujeción a las normas anteriores y las condiciones siguientes:

1 No será acumulable a vacaciones.

2 No podrá solicitarse con ocasión o para realizar puentes.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

1. Cláusula de descuelgue. Las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior y prevean la continuidad de esta situación para el año en curso, no será necesaria u obligada la aplicación de los incrementos de este Convenio cuando se acojan a esta cláusula de descuelgue como establecen los párrafos siguientes:

-Las empresas que según su criterio, concurren en las circunstancias arriba enunciadas y pretendan acogerse a esta cláusula de descuelgue, comunicaran en el plazo no prorrogable de 30 días naturales a contar desde la publicación oficial del presente Convenio, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio, su intención de acogerse a esta cláusula de descuelgue, aportando los datos que crea necesarios.

-La Comisión Paritaria solicitará la documentación, controles, opiniones y garantías que crea procedentes.

-La duración del presente procedimiento no podrá exceder en ningún caso de 3 meses.

-La decisión de la Comisión Paritaria no podrá tardar más de 1 mes a contar de la fecha en que esté cumplimentada la información que crea necesaria.

-Nada más con el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria, la empresa podrá acogerse a la cláusula de descuelgue y no aplicará los incrementos de este Convenio.

2. En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan las leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este Convenio.

3. La jornada máxima de presencia será de 1.820 h anuales, descontando de esta cantidad, en caso que corresponda, las horas que debería haber trabajado, los días de IT, licencias y permisos, excedencias, faltas de asistencia, etc.

4. La Comisión Paritaria estudiará las diversas soluciones que se han dado en los distintos convenios colectivos al tema de la antigüedad.

5. Se encomienda a la Comisión Paritaria la realización de un estudio que mejore el actual redactado y



someterlo, si hubiera acuerdo entre las partes, a la Mesa Negociadora para su aprobación y firma.

6. La Comisión Paritaria redactará la definición de categorías y niveles profesionales.

7. Tabla salarial, según detalle adjunto.

8. Los atrasos por aumento de convenio, las empresas procurarán hacerlos efectivos lo más pronto posible y, en todo caso, en el mes de su publicación oficial.

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

---

Las empresas manifiestan que las mejoras salariales y sociales pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios para terceros.

## **ANEXO 1.- Documentación, forma, tiempo y lugar, establecido en el artículo 43.8.**

---

1. Con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata, la empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria el material siguiente:

a) Relación de los trabajadores afectados en la que se especifique:

-Nombre y apellidos y los respectivos domicilio, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social y modalidad de contrato durante los últimos 4 meses.

-La respectiva antigüedad en la empresa y la antigüedad acumulada, en su caso.

-La jornada semanal y el horario de trabajo respectivos que tienen reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los 4 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

-Los salarios complementarios respectivos a los establecidos en este Convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los 4 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

-Las confirmaciones respectivas de alta en el trabajo a la fecha de este documento y, en su caso, motivo de las situaciones de baja respectivas.

-Las fechas respectivas en que han disfrutado sus últimas vacaciones, en su caso, y el número respectivo de días de vacaciones que, a prorrateo, ya tienen devengados y todavía no disfrutados y la fecha correspondiente en que deben disfrutarlas cuando ya las tuvieran establecidas.

-Trabajadores que ya hubieran utilizado el día de asuntos propios.

b) Número de los puestos de trabajo que, en dicho período de vacaciones de la plantilla afectada, no deberán ser cubiertos, en todo o en parte, por los trabajadores interinos correspondientes y la justificación documentada de tal omisión, en su caso.



- c) Certificado expedido por el organismo competente de que la empresa concesionaria saliente, que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada, está al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.
- d) Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los 4 últimos meses de cada uno de los trabajadores afectados, es decir, que con respecto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza su contrata, serán: el penúltimo, el antepenúltimo y los 2 inmediatos anteriores.
- e) Fotocopia del TC1 de cotización a la Seguridad Social y de las páginas de su TC2 en las que estén registrados los trabajadores afectados, que correspondan a los 4 últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nómina correspondientes.
- f) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores afectados.
- g) Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la empresa concesionaria cesante y los trabajadores afectados.

h) Fotocopia del documento justificativo, en su caso, a que se refiere el apartado 2.e) de este mismo Anexo.

La nueva empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí con la fecha de recepción, para la empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentado por la última.

Cuando el concesionario saliente recibiera de la empresa o institución principal, la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo ello dentro de los referidos 15 últimos días y no antes, este plazo mínimo establecido se reducirá a los 2 días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

2. El último día en el que la empresa concesionaria saliente preste todavía el servicio, ésta entregará a la nueva adjudicataria de la contrata, en el domicilio de ésta última entre las 9 y las 21 h, bien directamente o mediante fedatario público, los documentos y compensaciones siguientes:

a) Fotocopia del finiquito de cada trabajador afectado, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase en la que figure la leyenda concuerda con el original firmada por el trabajador correspondiente.

En el caso de que alguna situación impidiera a la empresa concesionaria saliente, por causa suficientemente justificada y ajena al ejercicio de sus atribuciones, la entrega de dichos finiquitos, la nueva adjudicataria aceptará un documento sustitutorio en el que la empresa que tramita la resolución de su relación laboral con dichos trabajadores, se responsabilice fehacientemente de los posibles y mencionados atrasos o deudas, siempre y cuando se demuestre, objetivamente suficiente solvencia económica para asumir tal responsabilidad y su histórico cumplimiento de las obligaciones inherentes a la mencionada relación laboral, avalen su buena fe.

- b) Fotocopia del recibo de nómina de cada trabajador afectado que corresponda al último mes.
- c) El pago eficaz, por parte de la empresa concesionaria saliente a la nueva adjudicataria, de la compensación del costo de los días de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados por los trabajadores de referencia, que ha sido devengado en la 1ª empresa y serán costeados por la 2ª. Dicho pago se realizará en el momento de la subrogación o dentro de los 15 días siguientes a la misma.



La fórmula para calcular el importe de dicha compensación para cada uno de los trabajadores individuales afectados se basa en las definiciones siguientes:

A = suma de los días naturales de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados por cada trabajador. De acuerdo con el artículo 50 de este Convenio, el cálculo prorrateado de los días que corresponden se basará en el número de meses de alta por cada período anual que se inicia el 1 de agosto y termina el 31 de julio inmediato siguiente.

B = suma en euros que de salarios, antigüedad y otros haberes tienen reconocidos, a la fecha de resolución del contrato, cada trabajador por cada uno de los días naturales de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados.

En consecuencia y ateniéndonos a una simplificación práctica la fórmula para calcular el importe de la compensación correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados es como sigue:

$A \text{ días} \times B \text{ euros/día} \times (1+0,308+0,0441) = C \text{ euros (*)}$

(\*) porcentajes legales de cotización

La suma de los importes que así se han calculado individualmente, dará el total del importe a pagar por el concesionario que resuelve el contrato con la plantilla afectada.

Nota: los porcentajes legales de cotización son los correspondientes a los coeficientes 0,308 y 0,0441 correspondientes a la cotización de la Seguridad Social y accidentes de trabajo vigentes a 1 de enero de 2004.

Los días de asuntos propios utilizados o no utilizados antes de la fecha de subrogación, no será objeto de compensación entre las empresas saliente y entrante.

3. Aunque con el cumplimiento de las especificaciones hasta ahora establecidas en este mismo Anexo, se da por finalizada la tramitación exigible entre las 2 empresas contratistas, se añade el pacto siguiente:

Antes del último día laborable del mes siguiente al de la fecha en que el concesionario saliente ha resuelto su relación laboral con los trabajadores de referencia, éste entregará al nuevo adjudicatario, fotocopia del TC1 de cotización a la Seguridad Social y de las páginas de su TC2 en las que estén registrados tales trabajadores, que correspondan al último mes de dicha relación laboral.

Si así no lo hiciera, el nuevo adjudicatario tendrá todo el derecho a efectuar las comprobaciones pertinentes al respecto ante la Tesorería de la Seguridad Social.

## **ANEXO 2.- Soporte de lo establecido en el artículo 43.**

Tanto la representación laboral como la empresarial quieren dejar constancia de su propósito para:

- a) Que, siguiendo lo establecido en el artículo 13 de la Ordenanza de 15 de febrero de 1975, los trabajadores incluidos en este Convenio, puedan mantener la estabilidad en su empleo a pesar de la dinámica de sustitución de concesionario que aplica, ejerciendo su derecho, la empresa o institución principal que contrata
- b) Que los derechos a mantener su categoría profesional, nivel salarial, antigüedad, modalidad de contrato,



jornada, horario y otros, sean reconocidos a los trabajadores en cada sustitución de contratista pero que este proceder no obstaculice los procesos de racionalización y optimización en metodología, movilidad, calidad y productividad inherentes a una gestión con objetivos de eficacia, estabilidad y rentabilidad suficientes

c) Que los contratistas de limpieza ofrezcan una imagen transparente que se concrete en una información regular y objetiva a la empresa o institución principal que contrata a fin de que ésta, pueda ejercer los controles preceptivamente exigidos por el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores y salvaguardarse de las responsabilidades y repercusión económica que asume, en virtud de lo establecidos en dicho artículo 42

d) Que el nuevo adjudicatario del servicio, al dar cumplimiento a los pactos para proteger la estabilidad en el empleo de la plantilla afectada, no tenga que responder por los incumplimientos del anterior o anteriores concesionarios, sin haber tenido la oportunidad de conocer la existencia de descubiertos o impagados imputables, sólo y exclusivamente, al anterior o anteriores concesionarios y a la empresa o institución principal, en su caso

e) Que, por último, en el sistema de incorporación de plantillas por el nuevo concesionario, se incluyan los fijos de plantilla pues tienen tanto o más derecho que otros, con distinta modalidad de contrato, a mantener la estabilidad en su empleo sin tener que pechar con el traslado forzoso en el mejor de los casos y sin correr el riesgo de una consecuente regulación de empleo, en el peor de ellos.

### **ANEXO 3.- Subrogación o cesión parcial o total de la contrata de limpieza de medios de transporte aéreo.**

---

El mecanismo de subrogación de trabajadores de limpieza contemplado en el artículo 43 de este Convenio colectivo, operará cuando la sucesión entre empresas de limpieza o entre empresas de limpieza adjudicatarias del servicio o subcontratadas, se produzca en el ámbito de limpieza de elementos de transporte aéreo.

Igualmente operará el mecanismo de subrogación contemplado en el artículo 43 del presente Convenio colectivo, en relación a los nuevos operadores de handling (asistencia en tierra a compañías transportistas aéreas) que realicen contratas de limpieza que con anterioridad ostentase otro operador de handling en el aeropuerto.

El nuevo concesionario de handling que contratase con cualquier compañía transportista aérea los servicios de limpieza de los elementos determinados en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo (o, en su defecto, la empresa de limpieza subcontratada por el nuevo concesionario de handling), habrán de subrogar en los términos contemplados en el presente artículo (esto es, con respeto total de todos los derechos laborales que ostenta el trabajador/a en la empresa saliente) a los trabajadores/as que efectuaran la limpieza del servicio de nueva adjudicación. Las nuevas empresas de handling o de limpieza que subcontraten el servicio de limpieza habrán de subrogar a los trabajadores/as de limpieza en un número proporcional a la cuota de producción perdida por la empresa de handling o de limpieza salientes.

Para averiguar el número total de horas a subrogar equivalente a la compañía o cota de mercado perdida por la empresa de handling o de limpieza salientes a favor de la empresa de handling o de limpieza entrantes, se



realizaran las siguientes operaciones, a fin de realizar un correcto cálculo de las horas a subrogar:

1. Según los tipos de avión, a cada avión le corresponderá un determinado grupo. Los grupos de aviones se relacionan en el anexo 4.
2. A cada uno de los grupos les corresponderá un tiempo real de trabajo en minutos y horas, a fin de poder determinar el tiempo real a subrogar por elemento de transporte aéreo subrogado de una empresa de handling o de limpieza a favor de otra empresa de handling o de limpieza. Así tendremos:

-Avión del grupo 1 vale = 82 minutos = 1,36 h

-Avión del grupo 2 vale = 228 minutos = 3,8 h (1 módulo)

-Avión del grupo 3 vale = 373,93 minutos = 6,23 h

-Avión del grupo 4 vale = 538,08 minutos = 8,96 h

De tiempo real de trabajo empleado en cada uno de los grupos.

3. Así, partiendo del número total de elementos de transporte aéreo del año natural anterior, de la compañía o cota de mercado perdida, tendríamos:

- a) Se distribuyen los aviones en los grupos según corresponda.
- b) Se multiplica el total de aviones correspondientes a cada grupo por su equivalencia de tiempo real trabajado.
- c) Se suman los resultados de todos los grupos y obtendremos el número total de horas a subcontratar que corresponderá por compañía a cota de mercado perdida de una empresa de handling o de limpieza a favor de otra empresa de handling o de limpieza.

Determinadas así las horas a subrogar, se observarán los criterios siguientes en aras a señalar los trabajadores que deben ser subrogados:

1. El total de la plantilla se dividirá en tantos grupos como categorías profesionales existan en el centro y cada grupo, en atención al número de trabajadores que lo integran, tendrá un porcentaje real dentro del 100% del volumen de la plantilla del centro.

Así, dentro de cada uno de los grupos, hay que diferenciar, los trabajadores fijos (sean o no de carácter discontinuo) y los de duración determinada, asignándoles a ambos el porcentaje que les corresponda dentro del volumen del 100% de las personas que lo integran.

2. El número de horas de cada grupo, vendrá determinado por el número de horas realizado por todos los integrantes del mismo centro dentro del total de horas realizadas por el 100% de la plantilla del centro en el año natural anterior y determinándose el porcentaje de horas en relación al total dividiendo el número de horas así obtenido por el total de horas realizadas por el año anterior.
3. Una vez asignado el volumen de la plantilla a cada uno de los grupos, así como fijados los porcentajes de horas que cada uno de los grupos ha realizado en proporción al volumen total de horas realizadas el año natural anterior, se fijará dentro de cada grupo, en atención al número de horas que le corresponda subrogar, el personal de carácter fijo y el de duración determinada que debe ser subrogado.



4. Dentro de cada grupo, corresponderá subrogar a la persona o personas de menos antigüedad en el centro. Aplicándose este criterio, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el artículo 43 del Convenio, tanto al personal fijo como al personal de duración determinada.

5. El concesionario saliente asumirá las horas sobrantes dentro de cada categoría (grupo) hasta acumular un 51% del tiempo real de jornada de la siguiente persona a subrogar, teniendo en cuenta que no se podrán sumar, a fin de completar jornadas, las horas sobrantes del personal de carácter indefinido y del personal de carácter eventual. Al consolidar el 51% citado anteriormente, el concesionario entrante asumirá el citado trabajador/a o trabajadores/as. Se adiciona a estos porcentajes los restos actualmente existentes.

6. Las categorías existentes en el centro son las siguientes:

- Supervisor de zona
- Jefe de turno
- Jefe de equipo conductor/a
- Auxiliar administrativo/a
- Limpiadores/as

7. Respetando el personal interino que sustituya a trabajadores/as fijos o eventuales, se estará a lo dispuesto en el artículo 43.3 del vigente Convenio colectivo.

La empresa que realice la limpieza del primer operador de handling y la empresa de limpieza que se adjudique el segundo operador de handling o este mismo, junto con la intervención de los comités de empresa o delegados/as de personal de las empresas afectadas, sentarán las bases, mediante un acuerdo que se reflejará en acta, para efectuar el sistema de subrogación del personal que se verá afectado, así como el porcentaje a subrogar.

Los mecanismos de subrogación anteriormente descritos, resultarán igualmente de aplicación a los supuestos en que una compañía aérea sea autorizada a crear su propia empresa de handling.

En el supuesto de que el primer operador de handling Iberia contratase a una empresa o empresas con el fin de que éstas asumiesen todo o parte del servicio de handling en elementos de transporte aéreo y estas empresas decidiesen no contratar a una empresa de limpieza, como históricamente se ha venido haciendo, y realizase la misma con su propio personal, también se hará efectiva la subrogación del personal que corresponda por el porcentaje de trabajo perdido.

En caso de que un operador de handling o empresa de limpieza experimentase una disminución o pérdida de mercado a favor de otro operador de handling, se aplicarán las mismas condiciones anteriormente referidas.

Igualmente operará el mecanismo de subrogación de trabajadores/as de limpieza contemplado en el presente anexo en el supuesto de que una empresa de handling o una de las compañías actualmente asistidas por las operadoras rescatase para si misma un servicio de limpieza anteriormente adjudicado a una empresa de limpieza.



## **ANEXO 4.- Tipos de avión.**

---

### Grupo 1

C-212, CN-235, ATR-42, ATR-72, Embraer Bandeirante/Brasilia

Saab-Fairchild 340, SHORT 360, DHC-8, DASH-7, Grumman Gulfstream

TU-134, F-27, F-28, F-50, IL-14, Avroliner RJ70, BAE-146/100

Y similares

### Grupo 2

BAE-146/200, BAC-111, F-100, Caravelle, Concorde, IL-18, IL-62, TU-154

DC-9, MD-80/81/82/83/87/88, B-727, B-737/200/300/400/500

A320, A321

Y similares

### Grupo 3

B-707, B-747, Combi, B-757, B-767

A-300, A-310, DC-8, IL-76

Y similares

### Grupo 4

CD-10, MD-11, L-1011, B-747

A-330, A-340, IL-86

Y similares

## **ANEXO 5.- Tabla salarial del Convenio colectivo de Girona. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.**

---

C: categorías;

SB: salario base;

PT: plus de transporte;

PC: plus de convenio;

TM: total mes.

---

C SB PT PC TM

---



#### Personal de Dirección

Director 1.088,08 50,69 72,49 1.211,26  
Director comercial 1.018,63 50,69 72,49 1.141,81  
Director administrativo 1.018,63 50,69 72,49 1.141,81  
Jefe de compras 1.018,63 50,69 72,49 1.141,81  
Jefe de servicios 1.018,63 50,69 72,49 1.141,81

#### Personal titulado

Titulado grado superior 876,64 50,69 72,49 999,82  
Titulado grado medio 846,45 50,69 72,49 969,63  
Titulado laboral o prof. 743,75 50,69 72,49 866,93

#### Personal administrativo

Jefe adm. de 1ª 846,45 50,69 72,49 969,63  
Jefe adm. de 2ª 813,25 50,69 72,49 936,43  
Cajero 769,25 50,69 72,49 892,43  
Oficial de 1ª adm. 743,75 50,69 72,49 866,93  
Oficial de 2ª adm. 698,40 50,69 72,49 821,58  
Auxiliar adm. 653,99 50,69 72,49 777,17  
Telefonista 647,50 50,69 72,49 770,68  
Aspirante adm. 559,47 50,69 72,49 682,65  
Cobrador 647,50 50,69 72,49 770,68

#### Subalternos

Ordenanza 647,50 50,69 72,49 770,68  
Almacenero 647,50 50,69 72,49 770,68  
Listero 647,50 50,69 72,49 770,68  
Vigilante 647,50 50,69 72,49 770,68

#### Mandos intermedios

Encargado general 829,70 50,69 72,49 952,88  
Supervisor de zona 799,51 50,69 72,49 922,69  
Supervisor de sector 769,25 50,69 72,49 892,43  
Encargado de edificio 719,11 50,69 72,49 842,29  
Responsable equipo 691,60 50,69 72,49 814,78

#### Personal obrero



Especialista 682,42 50,69 72,49 805,60  
Peón especializado 664,08 50,69 72,49 787,26  
Limpiador/a 650,78 50,69 72,49 773,96  
Conductor limpiador 709,96 50,69 72,49 833,14  
Oficios varios  
Oficial 682,42 50,69 72,49 805,60  
Ayudante 664,08 50,69 72,49 787,26  
Peón 650,78 50,69 72,49 773,96  
Botones 544,60 50,69 72,49 667,78  
Aprendiz 544,60 50,69 72,49 667,78

---