

Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Lleida

ÁREA	Lleida	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	2004/09/22	VIGENCIA	2004/01/01 — 2004/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC 4224
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-lleida/		

Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios y Locales. Última actualización a: 22-09-2004 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-12-2004. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 4224.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 4224 - 22/09/2004)

RESOLUCIÓN TRI/2491/2004, de 30 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de las comarcas de Lleida, para el 1.1.2004 al 31.12.2004 (código de convenio núm. 2500305).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de las comarcas de Lleida, suscrito por las partes negociadoras el día 15 de julio de 2004, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de las comarcas de Lleida, para el 1..1.2004 al 31.12.2004, en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Lleida.



-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Lleida, 30 de agosto de 2004

Enric Xavier Fort i Castells

Jefe del Servicio de la Secretaria 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, cualesquiera que éstos fueren, radiquen en la ciudad de Lleida y su provincia.

Artículo 2.º Ámbito funcional

Están comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales existentes en la actualidad y aquellas que con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio deban incluirse en el mismo.

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 el día de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, si bien sus efectos económicos se iniciarán a partir del 1 de enero de 2.004.

Artículo 5.º Duración

El presente Convenio tendrá una duración de doce meses a contar desde el día 1 de enero de 2.004 hasta el 31 de diciembre de 2.004. Llegado el término establecido el Convenio se prorrogará tácitamente en cómputo natural de año en año salvo que medie denuncia del mismo por alguna de las partes.



Artículo 6.º Denuncia y revisión

Cualquiera de las partes, podrá formular denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con tres meses de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, y siempre de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º Alcance y vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen 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, se considerará el convenio nulo y sin eficacia, a todos los efectos.

Artículo 8.º Compensación

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables con cualquier mejora que las empresas tuviesen concedida a sus trabajadores, consideradas globalmente y a computo anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los pluses de transporte y hospitalario, 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 consideradas en cómputo anual, superan el nivel total de éste salvo los pluses de transporte, asistencia y hospitalario.

Artículo 10. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de Convenio como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje. Dicha Comisión estará integrada por tres miembros de cada parte y un asesor para cada una de las representaciones, designados dentro del primer mes de vigencia del Convenio, actuando de Presidente la persona que acuerden las partes, quien tendrá voz pero no voto. La Comisión Paritaria actuará sin invadir la competencia de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales. Se fija como domicilio de esta Comisión el de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Lleida, AENEL, en Rambla Ferran, núm. 32 de Lleida. Las decisiones de la Comisión serán vinculantes para ambas partes.

La Comisión entenderá de las cuestiones o temas que sean sometidas a su consideración por las partes representadas.



CAPÍTULO 2.- Organización del trabajo

Artículo 11. 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 12. Normas para su desarrollo

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

- a) La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada productor, y en general para todo el personal de la empresa.
- b) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador.
- c) La fijación de índices 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 con las limitaciones establecidas en este Convenio.
- e) La fijación de una fórmula de cálculo para la retribución de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente incluso en los casos que se aplique un sistema de remuneración con incentivo.

CAPÍTULO 3.- Prestación del trabajo

Artículo 13. Ejecución de tareas

El trabajador estará obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos 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 la empresa.

Artículo 14. 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, o dependencias, en que desempeñen sus actividades.

Artículo 15. Prohibición de competencia desleal

El trabajador no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros, en idéntica actividad a la que desempeñe en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la empresa. Quedan excluidos de esta prohibición los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que podrán completar la jornada con o sin autorización de la empresa. Asimismo, queda prohibido el uso de las herramientas, útiles, equipos, vestuarios, máquinas y productos de limpieza para uso propio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Artículo 16. Seguridad y salud laboral

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 con 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 rendimiento, seguridad e higiene deseados.

2. Los propietarios, arrendatarios o titulares del local de negocio que tengan contratado el servicio de limpieza del mismo con empresas afectadas por este Convenio, estarán obligados 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 y salud laboral que les vinieran impuestas por este Convenio y demás disposiciones vigentes de carácter general.

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 que deban realizarlo, 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 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 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 17. Deber de sigilo profesional

En materia de mantenimiento de los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 18. Reconocimiento médico

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

Artículo 19. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a los trabajadores fijos, en depósito, al menos dos 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 condiciones atmosféricas adversas, tendrán a su disposición el equipo adecuado para dicha contingencia; asimismo, al personal eventual y/o interino, se le dará un equipo nuevo, por lo menos, si fuera contratado por un período de 3 meses como mínimo, y si fuera contratado por seis o más, en las mismas condiciones que el personal fijo.

Artículo 20. Movilidad de personal y 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 puestos de trabajo del personal fijo de plantilla, determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicios o de imperativo comercial.

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 el 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. Desplazamiento

El desplazamiento del trabajador desde su domicilio hasta el centro de trabajo en el que inicie la jornada, así como el regreso desde el centro de trabajo en el que se concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo, salvo el plus extrasalarial de transporte establecido en el anexo 2 de este Convenio.

Para compensar, además los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en el que inicie la jornada a los restantes que tengan asignados durante la misma, dentro de la localidad, sólo se tendrá derecho al coste de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo cuando aquél exceda del plus extrasalarial que se establece en el presente Convenio.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22. Movilidad geográfica

En materia de traslado de personal se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Artículo 23. Movilidad funcional

Desde el mismo momento en que exista en una empresa un trabajador que realice funciones especificadas 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 las actividades de superior clasificación, percibiendo el salario de la misma.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Ante la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o, en su caso, de los Delegados de personal, podrá el trabajador reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando desempeñe 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.

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



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 sea constitutivo de vejación o menosprecio de su misión laboral, éstos conservarán su categoría profesional así como el salario que hasta la iniciación de tales trabajos vinieren percibiendo. Si el cambio de destino a la categoría inferior tuviera su origen en una solicitud del propio trabajador, se le asignará el salario y la categoría correspondiente a los trabajos que realmente pase a prestar.

CAPÍTULO 4.- Clasificación del personal

Sección 1ª.- Clasificación funcional

Artículo 24.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

I. PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO

GRUPO 1

Personal directivo y técnico titulado

Subgrupo 1. Personal directivo:

- a) Director
- b) Director comercial
- c) Director administrativo
- d) Jefe de personal
- e) Jefe de compras
- f) Jefe de servicios

Subgrupo 2. Personal técnico titulado:

- a) Titulados de grado superior (doctor o licenciado).
- b) Titulados de grado medio, ingeniero técnico, perito, graduado social o análogo.
- c) Titulados de enseñanza media laboral o profesional.

Definiciones:

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



Director comercial. Es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

Director administrativo. Es el que, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

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

Jefe de compras. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.

Jefe de servicios. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

Titulados de grado superior. Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

Titulados de grado medio, ingeniero técnico, perito, graduado social o análogo. Son aquellos que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de Peritaje, Graduado Social o análogo.

Titulados de enseñanza media laboral o profesional. Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

GRUPO 2

Personal administrativo

- a) Jefe administrativo de primera
- b) Jefe administrativo de segunda
- c) Cajero
- d) Oficial de primera
- e) Oficial de segunda
- f) Auxiliar
- g) Telefonista
- h) Cobrador

Definiciones:



Jefe administrativo de primera. Empleado que, provisto o no de poder tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Depende de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

Jefe administrativo de segunda. Es quien, provisto de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

Cajero. Es el que, con o sin empleados a sus órdenes realiza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.

Oficial administrativo de primera. Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un jefe que tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial administrativo de segunda. Empleado que con iniciativa, responsabilidad restringida, subordinado a un jefe realiza el trabajo de carácter auxiliar secundario que requiere conocimiento general de la técnica administrativa.

Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años, que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Telefonista. Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Cobrador. Es el empleado que dependiente de caja realiza todo género de cobros y pagos por delegación.

GRUPO 3

Personal de mandos intermedios

- a) Supervisor o encargado general
- b) Supervisor/a o encargado/a de zona
- c) Supervisor/a o encargado/a de sector o encargado/a de edificios.
- d) Encargado/a de grupo o de turno
- e) Responsable de equipo

Definiciones:

Supervisor o encargado general. Es el empleado procedente o no del grupo obrero que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores o encargados de zona, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias. Caso de no existir supervisor o encargado de zona, asumirá las funciones de éstos.

Supervisor o encargado de zona. Es el que, a las órdenes inmediatas del supervisor o encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más supervisores, encargados de sector o edificio, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al



supervisor o encargado general. Caso de no existir supervisor, encargado de sector o edificio, asumirá las funciones de estos.

Supervisor o encargado de sector o edificio. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o turno, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- Emitir los informes correspondientes para su traslado al Supervisor o Encargado de Zona, sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

Caso de no existir encargado de grupo o turno asumirá las funciones específicas de los mismos.

Encargado de grupo o turno. Es el que realizando funciones específicas de limpiador/a, tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores. Durante la parte de jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, que en ningún caso excederá del 50% de su jornada, ejercerá las funciones específicas siguientes:

- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de las calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

Responsable de equipo. Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o turno, mientras que en la restante parte de su jornada, que no sobrepasará el 75% de la misma, realizará las funciones de limpiador/a.

GRUPO 4

Personal subalterno

- a) Ordenanza
- b) Almacenero
- c) Listero
- d) Vigilante
- e) Botones



Definiciones:

Ordenanza. Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

Almacenero. Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen para el personal como así mismo registrar toda clase de mercancías.

Listero. Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas.

Vigilante. Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

Botones. Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

GRUPO 5

Personal obrero

- a) Especialistas
- b) Peón especializado/a
- c) Limpiador/a
- d) Conductor Limpieza

Definiciones:

Especialista. Es aquel obrero/a mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticas) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Peón especializado. Es aquel obrero, varón o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Limpiador o limpiadora. Es el obrero, varón o hembra, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo,



considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como de cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Conductor-limpiador. Es aquel obrero que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

GRUPO 6

Personal de oficios varios

- a) Oficial/a
- b) Ayudante
- c) Peón

Definiciones:

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

Ayudante. Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

Peón. Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tarea para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de las empresas de tener previstas todas y cada una de las categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Son asimismo 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 generales cometidos de su competencia profesional.

Sección 2ª.- Clasificación según permanencia

Artículo 25. Clases de contratos

El personal según su permanencia y modalidad de contrato, podrá ser: fijo de plantilla, para obra o servicio



determinado, eventual e interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada al amparo de las normas de contratación previstas en los artículos 10, 11, 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes.

Artículo 26. Contrato indefinido

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

Artículo 27. Contratos de obra y servicio

En los contratos de arrendamientos de los servicios u obras de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios u obras determinados resolviéndose el contrato de trabajo cuando el contrato de arrendamiento de servicio u obras 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 para la obra o servicio determinado, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de tres meses y concluidos los cuales, vuelva al puesto o puestos de trabajo para los que fue contratado inicialmente.

Artículo 28. Contrato eventual

Se entenderá por personal eventual el que se contrate con ocasión de limpiezas extraordinarias de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales y, en general, aquel que realice trabajos que, por razones de su naturaleza, sean temporales y no permanentes y tengan una duración máxima prevista en el artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, de doce meses dentro de un período de dieciocho, transcurrida la cual el trabajador adquirirá la condición de fijo en plantilla, tanto si completa aquel período en un solo contrato como si lo hacen en más de uno.

Asimismo se podrá contratar personal en las condiciones anteriores cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos el contrato de trabajo tendrá una duración máxima la legalmente prevista, debiéndose expresar la causa determinante de su duración.

En caso de que el contrato eventual fuera rescindido al finalizar su duración máxima, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto hasta transcurridos tres meses.



Artículo 29. Contrato interino

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

Si el trabajador ausente, no se integrase en el plazo correspondiente, la empresa podrá resolver el contrato del interino al tiempo de concluir el período de reserva del puesto del suplido, siempre que ello conste por escrito. En otro caso el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Artículo 30. Cumplimentación de los contratos

Los contratos de trabajo del personal para servicio determinado, eventual e interino, deberán consignarse por escrito cuando su duración sea superior a siete días y en ellos deberá constar respectivamente el lugar o lugares de la prestación del contrato, y la tarea o el servicio específicos que lo determinen, el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración, con expresión de sus condiciones, objeto y duración, sin perjuicio del período de prueba establecido en el artículo 32 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 quince días de antelación.

CAPÍTULO 5.- Ingresos, ascenso, plantilla y escalafones

Artículo 31. Ingreso en el trabajo

El ingreso del personal comprendido en el presente Convenio tendrá lugar por designación de la empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre colocación de trabajadores, y las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos, pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas. Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.

Asimismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino a satisfacción de aquélla.

Artículo 32. Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que, sin



perjuicio de lo previsto en el artículo 14 del vigente Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para grupo profesional en la siguiente escala:

1. Personal directivo, técnico y titulado: seis meses.
2. Personal de mandos intermedios: dos meses.
3. Personal administrativo: dos meses
4. Personal subalterno de oficio y oficios varios: un mes.
5. Obreros no cualificados: quince días hábiles.

Sólo se entenderá que el contrato de trabajo está sujeto a 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, u otra forma de contratación temporal, computándose a todos los efectos el aludido período.

Artículo 33. Ascensos

El personal comprendido en este 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 primera se proveerán libremente por las empresas.

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

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

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

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

Artículo 34. Plantillas

Todas las empresas comprendidas en este Convenio vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas para su aprobación a la autoridad laboral que resolverá, previos los preceptivos informes, entre los que deberá figurar necesariamente el de la Organización Sindical.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

CAPÍTULO 6.- Ceses, despidos y sustituciones

Artículo 35. Cese voluntario del trabajador

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal del grupo directivo y técnicos titulados: dos meses.
2. Personal de los grupos administrativos y mandos intermedios: un mes.
3. Personal de los grupos subalternos, obreros y oficios varios: quince 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 un día por cada día de retraso en el preaviso. Los trabajadores deberán exigir, y las empresas vendrán obligadas a entregar, el correspondiente «enterado» al trabajador que en debida forma notifique su cese.

Artículo 36. 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, tecnológicas, o de fuerza mayor.

Si el contrato tiene una duración de un año, la parte que formule la denuncia del contrato está obligada a



notificar a la otra la terminación del mismo con la antelación mínima de quince días naturales.

Artículo 37. Cese del trabajador de contrato interino

El personal interino cesará automáticamente, salvo por causa de despido, económicas, tecnológicas, o de fuerza mayor, al tiempo de reincorporarse al trabajo el trabajador al que venía sustituyendo, debiendo ser avisado de su cese con quince días de antelación, o, en su caso, compensando en metálico dicho preaviso. El cese del personal interino no dará derecho a indemnización alguna.

Artículo 38. Cese del trabajador de contrato de obra o servicio

El personal contratado para obra o servicio determinado, cesará, salvo por causa de despido económicas o tecnológicas, o de fuerza mayor, 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 quince días de antelación o compensarse en metálico.

Artículo 39. 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 esta fecha.

El incumplimiento de esta obligación empresarial, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Artículo 40. Despidos disciplinarios

En los despidos disciplinarios habrá de atenderse 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 específicas consignadas como faltas y sanciones en el capítulo 8 de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 7.- Jornada, horarios de trabajo, horas extras, descansos diarios semanales y vacaciones

Artículo 41. Cuadro horario

Las empresas confeccionarán su calendario y el correspondiente cuadro de horario de trabajo de su personal, y lo condicionarán en los distintos servicios al rendimiento más eficaz y 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 42. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, lo que significa una jornada anual de 1.800 horas efectivas, la cual podrá ser distribuida por las empresas entre su personal, previas las preceptivas autorizaciones, entre las 0 y 24 horas de cada día de modo que el trabajador no realice más de 9 horas diarias y que, entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga al menos, de un descanso de 12 horas.

La jornada laboral del personal de las empresas de limpieza está limitada por su inicio (entendiéndose por 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 43. Reducción de la jornada

Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicio de limpieza en determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa está 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 o prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento, está obligada a mantener el salario que viniere disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada, y hasta que puedan ofrecerle la realización de jornada original, en cuyo caso, se estará a lo antes establecido para la alternativa de no aceptación.

Artículo 44. 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 una hora o más de descanso.



Artículo 45. 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 habrán de abonar con un incremento del 75 por ciento sobre el salario que corresponda a una hora ordinaria; el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo que las mismas se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

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

Artículo 46. Disfrute de vacaciones

Se establece un período de vacaciones retribuidas de 31 días naturales.

El disfrute de las mismas deberá hacerse preferentemente en verano.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores elaborarán dentro del primer trimestre de cada año, previa consulta con los trabajadores, el calendario de vacaciones correspondiente al mismo.

La retribución del período vacacional consistirá en la suma de salario base más antigüedad, más la cantidad fija de 51,71 euros, en concepto de plus extrasalarial de transporte, más otra cantidad fija de 7,45 euros, en concepto de plus asistencia, conforme se determina en el artículo 56 e) y b) de este Convenio respectivamente.

Artículo 47. Descanso semanal

Teniendo en cuenta las especiales características 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 el Real decreto. 2001/1983, Real decreto 1561/1995, y el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y de sus disposiciones de desarrollo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio o treinta y seis horas ininterrumpidas. Sin embargo, 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 un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas. En este último caso el salario del domingo o festivo trabajado será el mismo que el de cualquier día de trabajo ordinario.

Artículo 48. Tiempo de descanso durante la jornada (bocadillo)

En el supuesto de jornada normal de trabajo de forma continuada, se establece un período de descanso de 30 minutos de ser ésta de 7 horas o más. Cuando dicha jornada sea de 5 a 7 horas, el período de descanso será de 20 minutos, computándose dichos períodos de descanso como efectivamente trabajados. Se computarán



también como efectivamente trabajados los períodos de tiempo empleados en los desplazamientos entre centros de trabajo dentro de la jornada laboral.

Artículo 49. Licencias retribuidas

Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdidas 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 días si se produce fuera de ella.
- c) En la fecha del parto o posterior, los familiares de primer grado de consanguinidad de la persona que dé a luz, tendrán derecho a 1 día de permiso, si el parto se produce en la provincia de Lleida ó a 2 días de permiso si el parto tiene lugar fuera de ella, a disfrutar el mismo día del parto o posterior.
- d) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, y descendientes de primer grado o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la localidad de residencia, y 8 días si se produce fuera de la misma.
- e) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.
- f) Los cargos representativos sindicales, gozarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes.
- g) Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.
- h) Un día por traslado de domicilio habitual.
- i) Un día para gestiones personales, pero deberá de anunciarlo el trabajador a la empresa con una antelación de dos días.
- j) Un día de libre disposición que deberá solicitarse a la empresa con un preaviso mínimo de siete (7) días, el cual no podrá acumularse ni al inicio o final de los períodos vacacionales ni a los puentes, y en ningún caso no podrá disfrutarse el mismo día por más del diez por cien (10%) de la plantilla del centro de trabajo, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO 8.- Faltas y sanciones

Artículo 50.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad, de un retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos dentro del



período de un mes.

3. Abandonar al 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 ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas 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 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 debidos. 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 malicia de datos en esta materia será falta grave.

Artículo 51.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.

2. Más de tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a cinco minutos.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un 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 quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio de 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 este último.
7. La voluntaria disminución 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 por su entidad puedan ser calificadas de graves (números: 3, 4, 5 y 10 del capítulo de faltas leves).
13. La órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

Artículo 52.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 en un año.
3. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un 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 en las empresas como de clientes de las mismas, así como causar accidentes 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 continuada y habitual 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 en las tareas de limpieza.
10. Los malos tratos de palabra o de obra o de 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 o 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 número 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.

19. EL incumplimiento reiterado por parte del trabajador de las medidas de seguridad y salud laboral previstas en la Ley de Riesgos Laborales, puestas a su alcance o disposición por el empresario. De este incumplimiento reiterado ha de estar debidamente advertido con anterioridad y por escrito el trabajador, y siempre en materia clasificada grave.

Artículo 53. Sanciones

Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años.
- c) Traslado forzoso a otra localidad.
- d) Despido.



Artículo 54. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 9.- Retribuciones

Artículo 55. Pago de nóminas y anticipos

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa de 40 horas semanales y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal-hora reglamentario y siempre antes del día 7 del mes siguiente al que sea objeto de liquidación. A partir de esta fecha el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de intereses la cantidad de 1,20 euros por día de demora en el pago.

Por cada ausencia injustificada al trabajo, el productor perderá el salario base del convenio, los pluses salariales y extrasalariales, las partes proporcionales de domingos, festivos pagados, vacaciones y gratificaciones reglamentarias correspondientes al día de la falta.

El personal que realice jornada semanal inferior a la establecida en este convenio en la 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.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponde, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta este momento. Las empresas fijarán el día y las horas entre las que pueden hacerse efectivo el importe de los salarios de los trabajadores, o en su caso, de los anticipos previamente solicitados.

El abono de las retribuciones se realizarán en el domicilio que las empresas señalen a tal efecto sin que en ningún caso tenga que ser obligatoriamente el de la prestación de trabajo, dadas las especiales circunstancias de aquélla en esta actividad.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir sus haberes mediante domiciliación bancaria en la cuenta bancaria de la institución de su elección.

Artículo 56. Estructura salarial

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio para el año 2.004 serán las establecidas en el anexo 2, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base convenio.

b) Plus de asistencia. Los trabajadores percibirán un complemento salarial por cada día efectivo de asistencia al



trabajo según figura en el Anexo 2. Este complemento tendrá carácter cotizable.

En las gratificaciones extraordinarias de beneficios, Navidad y julio, así como en el período vacacional se percibirá una cantidad fija en concepto de plus de asistencia, cantidad que las partes firmantes del presente convenio fijan en 7,45 euros. Esta cantidad fija se aplicará proporcionalmente al personal que no alcance el año de prestación de servicios.

c) Plus hospitalario. Los trabajadores que presten su servicio en Hospitales o Clínicas, percibirán un Plus por día trabajado fijado en el anexo 2 de la tabla salarial, que comportará necesariamente el aceptar que el descanso semanal mínimo de día y medio se computará desde la finalización de la jornada del último día laborable hasta el comienzo de la del siguiente también laborable. Este complemento tendrá carácter cotizable.

d) Plus ambulatorio y geriátrico. A partir del año 2.001, los trabajadores que presten sus servicios en centros ambulatorios y geriátricos tendrán derecho a percibir un complemento por día trabajado, cuyo importe figura en el anexo 2. Este complemento tendrá carácter cotizable.

e) Plus extrasalarial. Plus de transporte. Se percibirá conforme se determina en la tabla del anexo 2 por día efectivo trabajado.

En el período vacacional se percibirá una cantidad fija en concepto de plus extrasalarial de transporte, cantidad que las partes firmantes del presente convenio fijan en 50,08 euros. Esta cantidad fija se aplicará proporcionalmente al personal que no alcance el año de prestación de servicios.

Para los trabajadores contratados en formación se estará a lo dispuesto en el Disposición adicional segunda.

Artículo 57. Antigüedad

Se establece una tabla de valores de trienios de antigüedad para cada categoría de este convenio, la cual figura en el anexo 2. Se percibirá por día natural.

A partir del 31 de diciembre del año 2.000 los importes correspondientes a cada categoría por complemento personal de antigüedad no experimentarán incremento alguno, consolidándose el importe económico alcanzado para cada categoría, y para todos los trienios cumplidos y por cumplir.

Artículo 58. Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, pudiendo ser adelantado o retrasado, previa autorización del Cap del Servicio Territorial de la Generalidad con la intervención de la representación legal de los trabajadores.

Se retribuirá con el salario que se establece en el anexo 2 de este Convenio, más un plus equivalente al 25 por ciento del salario base del Convenio, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el plus o complementos se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.



b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de 4, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiere realizado en dicho período.

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 del Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida de conformidad con el artículo 55 de este Convenio.

Quedan excluidos del citado complemento, todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajo en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellos trabajadores que sean contratados para realizar jornada nocturna, expresamente, y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal femenino podrá realizar trabajos nocturnos en iguales condiciones salariales que el personal masculino.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, a partir del año 1.999 el complemento por trabajo nocturno se percibirá en atención a la prestación del servicio en horario nocturno y con independencia del tipo de contrato que se concierte entre las partes.

Artículo 59. Retribución de domingos y 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 un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas.

En este último caso, el salario del domingo o fiesta trabajada será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo.

A partir del año 2.002, el día de sábado santo será festivo, y en el caso de que se tenga que trabajar, el empresario podrá optar por determinar su compensación económica con el salario de un día o con un día de descanso intersemanal.

Artículo 60. Retribuciones por día de descanso

En el caso de que con la preceptiva autorización del Cap del Servei de la Generalitat, y con la intervención de la representación legal de los trabajadores, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio del domingo, o la fiesta intersemanal, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 75 por ciento sobre el salario base del Convenio.

Los pluses se percibirán sin recargo alguno.



Artículo 61. Primas por destajos

Si durante la vigencia del presente convenio alguna empresa implantase método de trabajo a prima fija, o destajo, previa aprobación por la Autoridad Laboral competente, se establecerá un 25% más de incremento sobre salario base de cada categoría afectada por dichas tareas.

Artículo 62. Incapacidad temporal y hospitalización

En los supuestos de baja por accidente laboral, el trabajador recibirá durante los días 31 a 60 un complemento salarial de la empresa por la diferencia existente entre las prestaciones reglamentarias a que tenga derecho y el 100 por cien del salario base.

Y en los supuestos de intervención quirúrgica, en que el trabajador tenga que estar hospitalizado o que por necesidades del Hospital, tenga que hacer un postoperatorio en su domicilio, y hasta un plazo máximo de noventa días, la empresa le abonará el 25 por ciento del salario para que entre lo satisfecho por la Seguridad Social y lo abonado por la empresa, alcance el 100 por cien del mismo.

No se entenderá comprendido en esta cláusula la hospitalización o intervención por razón de parto o nacimiento de hijos.

Artículo 63. Complemento para tres centros o más

Cuando un trabajador preste servicios diversos a tres centros de trabajo o más, tendrá derecho a un plus equivalente al 1.50 por cien del salario base que perciba por prestar dicho servicio, y que será en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 64. Dietas

Los desplazamientos impuestos por la necesaria movilidad del personal fuera de la localidad en el sentido que de este término se da en este Convenio, y que no tenga la calidad de traslado de acuerdo con el artículo 22, dará derecho a percibir una dieta del 55 por cien del salario base convenio, cuando efectúen allí la comida que habitualmente realizaría en su domicilio; del 100 por cien del salario base convenio cuando realicen las dos comidas que habitualmente realizaría en su domicilio; y del 150 por cien del salario base, cuando tengan que comer y pernoctar fuera del mismo.

Artículo 65. Gratificaciones extraordinarias

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

a) Gratificación extraordinaria de julio: Su devengo se producirá desde el día 1 de enero al día 30 de junio de



cada año. Se hará efectiva entre los días 10 y 15 del mes de julio. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad, más una cantidad fija en concepto de plus de asistencia que las partes firmantes del presente convenio fijan en 7,22 euros, conforme se determina en el artículo 56.b) de este Convenio.

b) Gratificación extraordinaria de Navidad: Su devengo se producirá desde el día 1 de julio hasta el día 31 de diciembre de cada año. Se hará efectiva entre los días 20 y 22 de mes de diciembre. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad, más una cantidad fija en concepto de plus de asistencia que las partes firmantes del presente convenio fijan en 7,22 euros, conforme se determina en el artículo 56.b) de este Convenio.

El cambio del devengo anual al devengo semestral de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad no supondrá en ningún caso perjuicio ni beneficio en el importe que deba percibir cada trabajador.

c) Gratificación extraordinaria de beneficios-marzo. Su devengo se producirá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año. Se hará efectiva el día 1 de mes de abril. Se abonará a razón de treinta días de salario más antigüedad, más una cantidad fija en concepto de plus de asistencia que las partes firmantes del presente convenio fijan en 7,22 euros, conforme se determina en el artículo 56.b) de este Convenio.

Las empresas podrán abonar a los trabajadores la gratificación de beneficios en doce mensualidades.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo trabajado.

El personal que trabaje jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá gratificaciones a prorrata del tiempo real de prestación.

CAPÍTULO 10.- Derechos sociales y derechos sindicales

Artículo 66. Mujer embarazada

En aquellos casos en que por prescripción facultativa o por realizar trabajos que puedan suponer peligro a la interrupción del embarazo, o para la madre o el feto (trabajos con productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), 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 que se produzca el alumbramiento.

Artículo 67. Jubilación anticipada

Será de aplicación el Real decreto 1194/1985, sobre jubilación anticipada a los 64 años, o legislación que en un futuro la sustituya.



Artículo 68. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador. Será requisito necesario para la concesión de esta clase de excedencia, que el trabajador que la solicita tenga en la empresa una antigüedad de cuatro años.

La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de doce meses y un máximo de tres años.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedarán en suspenso todos sus derechos y obligaciones y no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será computable el tiempo de excedencia a los efectos de antigüedad.

El excedente voluntario que no solicitare el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta causará baja definitiva en la empresa.

El ingreso del excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la empresa; si no existiere vacante, el reingreso no tendrá lugar hasta que no se produzca ésta, salvo que de existir vacante en la categoría inferior, el trabajador optara por ocupar ésta con el salario a ella correspondiente hasta que se produjera vacante en su categoría.

Artículo 69. Recibos de saldo y finiquito

El recibo de saldo y finiquito se extenderá necesariamente en un modelo oficial de color azul. Dichos recibos serán confeccionados por AENEL de Lleida y Provincia, en modelo normalizado previamente autorizado por los Servicios Territoriales de Trabajo en Lleida, en forma de talonarios numerados con sus correspondientes matrices. El recibo que no reúna estas condiciones, tendrá carácter nulo. El trabajador podrá pedir a la empresa cuando sea despedido, la liquidación que le corresponda y ésta deberá entregársela en tal caso en un plazo no inferior a 10 días antes de causar baja en la empresa.

Puestas de acuerdo las partes sobre el importe de la liquidación y en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente aplicable, ésta deberá ser abonada al trabajador en el mismo acto del acuerdo, caso contrario y si a pesar de acuerdo la empresa no abona la cantidad líquida, devengará un recargo del 5% mensual a favor del trabajador.

Artículo 70. Seguro Colectivo

Las empresas dispondrán de una póliza de accidentes de trabajo para todos sus trabajadores, que cubrirá el riesgo laboral en los trabajos realizados por cuenta de la empresa.

Para aquellos trabajadores de nueva contratación la vigencia comenzará desde el momento de ingreso en la empresa.

La cuantía que cubrirán estas pólizas se fija en las siguientes cantidades mínimas de:



- a) Gran invalidez: 6.010,12 euros.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual y permanente parcial según baremo: 6.010,12 euros.
- c) Defunción 6.010,12 euros.

CAPÍTULO 11.- Disposiciones generales

PRIMERA

Se incorpora a este Convenio el texto íntegro del acuerdo suscrito entre Fomento del Trabajo de Cataluña y las centrales sindicales CCOO y UGT.

Ambas partes se someten al Arbitraje del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

SEGUNDA

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 sean aplicables a las relaciones a que se refiere este Convenio.

Todas las referencias hechas en este Convenio Colectivo a la Ordenanza Laboral de 15 de febrero de 1.975, reguladora de la actividad se entienden vigentes mientras no sea derogada definitivamente, en cuyo caso las referencias se entenderán hechas a la normativa que la sustituya. El mismo tratamiento recibirá toda alusión hecha a normas concretas que sufran modificaciones parciales o sean objeto de derogación durante la vigencia del presente Convenio.

TERCERA

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 del 15 de febrero de 1.975 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 siguientes normas:

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 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.

2. Al término de una contrata, todos los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestado sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata, un mínimo de cuatro 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 a quedado establecido en los artículos 11 y 12 de este Convenio y en la normativa concordante.

Con respecto a derechos sindicales, se especifica:

- a) El Comité de centro, de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente, 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 en 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 veinticuatro 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 han sido devengados, 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 establecidos, en su caso.

Dentro de los cuatro 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 o más meses en el centro y que estuviesen de baja por incapacidad temporal, accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasará 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 sustituto correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la 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 derechos que los trabajadores referidos en el anterior apartado 2. Además, tanto el concesionario saliente como el nuevo adjudicatario, respetarán, cada uno en proporción a la parte de la jornada que les vincula con el trabajador, el complemento salarial establecido en el artículo 63, el tiempo de desplazamiento desde el local de una contrata al de otra y el tiempo de descanso para el bocadillo, que el trabajador tuviera que recibir en el caso de depender de un sólo contratista. Por último, las fechas de los días de vacaciones del trabajador pluriempleado, las establecerá aquella de las empresas para la que realice la parte de jornada mayor. En caso de empate, aquella de más antigua vinculación con dicho trabajador.

5. Cuando un trabajador laboralmente vinculado a dos o más empresas de las sujetas del ámbito de este Convenio, sufra un accidente laboral mientras trabaje para una sola de ellas, esta última satisfará la diferencia económica que resulte entre las prestaciones por accidente laboral y las por accidente no laboral, de forma que el mencionado trabajador pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación con otro trabajador que, con idénticos tipos de accidentes 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 primera 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 responsabilidades que individualmente correspondan a cada una de las cuatro 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 datos imprescindibles de todos los trabajadores, junto con la forma, tiempo y lugar de trabajo, 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 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 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 pasarán a la nueva empresa adjudicataria por causa de alguno de los motivos establecidos en este mismo artículo, continuarán en la plantilla del concesionario saliente con sujeción a la modalidad de contrato que tuvieran en la fecha que produce la sustitución del concesionario.

CAPÍTULO 12.- Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio hubieran procedido a efectuar pagos a los trabajadores en concepto a cuenta convenio del 2.004, deducirán de total de la cantidad resultante de los atrasos, la que en cada caso ya hubieran satisfecho a sus trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores contratados en formación serán retribuidos con el salario mínimo interprofesional que se establezca para cada año de vigencia del presente convenio, en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Descuelgue salarial. En las empresas que acrediten objetivamente 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 del convenio, cuando se acojan a la presente



cláusula de descuelgue, tal y como establecen los siguientes párrafos:

Las empresas que según su criterio concurran en las circunstancias anteriormente citadas, y pretendan acogerse a esta cláusula de descuelgue comunicarán, en el término no prorrogable de treinta 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, siempre y cuando se aporten cuantos datos crea necesarios.

La Comisión Paritaria solicitará la documentación, los controles, las opiniones y las garantías que crea convenientes.

La duración de este procedimiento no podrá exceder, en ningún caso de tres meses.

La decisión de la Comisión Paritaria no podrá tardar más de un mes desde la fecha en que esté cumplimentada la información que crea necesaria.

Sólo 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.

ANEXO 1.- Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán coste mínimo el siguiente: Limpiador/a: 9,84 euros/hora.

ANEXO 2.- Tablas salariales.

VIGENCIA DESDE EL DÍA 1 DE ENERO DE 2004 HASTA EL DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2004

SALARIO BASE DIARIO - EUROS:

Personal directivo:

Director: 32,30

Director comercial: 30,28

Director administrativo: 30,28

Jefe de personal: 30,28

Jefe de compras: 30,28

Jefe de servicios: 30,28

Titulado grado superior: 25,85



Titulado grado medio: 25,18

Titulado laboral o prof.: 22,03

Personal administrativo:

Jefe administrativo de 1ª: 25,18

Jefe administrativo de 2ª: 23,93

Cajero: 22,03

Oficial de 1ª administrativo: 22,49

Oficial de 2ª administrativo: 20,96

Auxiliar administrativa: 18,90

Telefonista: 19,51

Cobrador: 19,49

Subalternos:

Ordenanza: 19,49

Almacenero: 19,49

Listero: 19,49

Vigilante: 19,49

Mandos intermedios:

Supervisor/a o encargado/a general: 25,25

Supervisor/a o encargado/a de zona: 23,64

Supervisor/a, encargado/a de sector o encargado/a de edificio: 23,15

Encargado de grupo o turno: 22,80

Responsable de equipo: 20,75

Personal obrero:

Especialista: 20,19

Peón especialista: 19,87

Limpiador/a: 19,40

Conductor limpieza: 21,37

Oficios varios:

Oficial: 20,19

Ayudante: 19,86

Peón: 19,40

Botones: 17,13



ANTIGÜEDAD POR TRIENIO - EUROS:

Personal directivo:

Director: 0,96

Director comercial: 0,90

Director administrativo: 0,90

Jefe de personal: 0,90

Jefe de compras: 0,90

Jefe de servicios: 0,90

Titulado grado superior: 0,78

Titulado grado medio: 0,75

Titulado laboral o prof.: 0,66

Personal administrativo:

Jefe administrativo de 1ª: 0,75

Jefe administrativo de 2ª: 0,72

Cajero: 0,68

Oficial de 1ª administrativo: 0,66

Oficial de 2ª administrativo: 0,61

Auxiliar administrativa: 0,58

Telefonista: 0,58

Cobrador: 0,58

Subalternos:

Ordenanza: 0,58

Almacenero: 0,58

Listero: 0,58

Vigilante: 0,58

Mandos intermedios:

Supervisor/a o encargado/a general: 0,74

Supervisor/a o encargado/a de zona: 0,70

Supervisor/a, encargado/a de sector o encargado/a de edificio: 0,70

Encargado/a de grupo o turno: 0,68

Responsable de equipo: 0,61

Personal obrero:



Especialista: 0,60

Peón especialista: 0,58

Limpiador/a: 0,58

Conductor limpieza: 0,61

Oficios varios:

Oficial: 0,60

Ayudante: 0,58

Peón: 0,58

Plus asistencia: 0,37

Plus hospitalario: 1,22

Plus extrasalarial: 2,81

Plus geriátrico: 0,67