



«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 2 de junio de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 1 de junio de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 3 de junio de 2004.-El Delegado Provincial. Fdo.: David Avilés Pascual».

Jaén, 3 de junio de 2004.-El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Jaén

En Jaén, a 1 de junio de 2004, en las dependencias de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico (Sala de Juntas del Servicio de Administración Laboral, sito en Paseo de la Estación, 30-6.º), se reúnen, previa citación, bajo la presidencia de doña Encarnación Miranda Cabrera, las personas relacionadas al margen:

Por la representación económica:

Don Manuel Carnero Luna. A.S.E.L.J. A. C.E.J.

Don Francisco José García Romero, A.S.E.L.J.A. C.E.J.

Asesores:

Don Manuel Carcelén Barba.

Don Luis A. García Fernández (Secretario).

Por la representación sindical:





Doña Juana Molina Marín (CC.OO.).

Doña María Jesús Cruz García (CC.OO.).

Don José Moreno López (CC.OO.).

Don Óscar Antonio Aguilar González (CC.OO.).

Doña Dolores Núñez Tobaruela (CC.OO.).

Don Gregorio Díaz Palomares (CC.OO.).

Doña Manuela García Reca (CC.OO.).

Don Ildefonso E. Martínez Navarro (U.G.T.).

Doña Gregoria Díaz Lillo (U.G.T.).

Don Miguel Ángel Martínez Bellón (U.G.T.).

Doña Concepción Rodríguez Gutiérrez (U.G.T.).

Asesores:

Don Pedro Sánchez Clemente (CC.OO.).

Don Emilio Álvarez Iturriaga (CC.OO.).

Don Juan Manuel Arévalo Badía (U.G.T.).

Tras amplio debate, las partes acuerdan:

Las partes se ratifican en el reconocimiento de la legitimación requerida para negociar, a tenor de lo preceptuado en el artículo 87.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y hacen reconocimiento mutuo de capacidad y representatividad suficiente para la celebración del presente acto.

Abierto el acto, por el Secretario se da lectura al texto íntegro del Convenio elaborado por la Comisión de Redacción, oportunamente nombrada, siendo aprobado por unanimidad de ambas representaciones, acordándose se una a este acta como anexo de la misma.

También por unanimidad de ambas representaciones se acuerda que la Sra. Presidenta de la Comisión deliberante eleve el texto del Convenio a la Delegación Provincial de Trabajo para que, previos los trámites correspondientes, se ordene su inscripción en el Registro correspondiente, su depósito en el CMAC e inserción





en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Finalmente, todos los asistentes, en unión de la Presidenta y del Secretario, acuerdan proceder a la firma del Convenio, con lo que se da por finalizado el acta, siendo las 15 horas del día anteriormente indicado.

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Jaén

## **Capítulo I. Normas Generales**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre los Trabajadores y las Empresas que ejerzan la actividad de Limpieza de Edificios y Locales en la Provincia de Jaén, y que mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales, radiquen fuera de la Provincia, manteniéndose las condiciones contractuales más beneficiosas.

### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

Se regirán por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, así como los trabajadores que realicen estas actividades y, en consecuencia, será de aplicación a los trabajadores que sin tener la condición de funcionarios, realicen el trabajo de limpieza de Edificios y Locales, de Organismos Autónomos y/o del Estado, Comunidad Autónoma, Provincial y Municipios.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración de este Convenio será de 3 años, es decir, del día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2006. El incremento salarial previsto para el año 2004 se entiende con efectos retroactivos al primero de enero de 2004.

El presente convenio colectivo se entiende denunciado automáticamente al concluir su vigencia, comprometiéndose las partes en esa fecha a comenzar la negociación del convenio que lo sustituya.

### **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

## **Capítulo II. Condiciones Económicas**

### **Artículo 5. Salarios**





Los salarios que regirán durante la vigencia de este convenio serán para 2004, los que se establecen en la tabla salarial anexa.

El pago de las retribuciones se efectuará puntualmente entre los días 1 y 2 del mes siguiente del devengo.

Los trabajadores podrán solicitar quincenalmente de sus empresas un anticipo cuya cuantía no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

#### **Artículo 6. Plus de Asistencia**

Se establece para todos los trabajadores un Plus de Asistencia en la cuantía de 27,79 euros para el año 2004 por mes de trabajo en su jornada completa.

El devengo del mencionado Plus será proporcional a la jornada efectiva de trabajo.

El Plus de Asistencia se percibirá por día efectivo, entendiéndose por tal los días de baja por IT derivados de accidente (laboral o no laboral) y por aquellas bajas que requieran intervención quirúrgica con o sin hospitalización.

#### **Artículo 7. Plus de Transporte**

Se establece un Plus de Transporte igual para todas las categorías profesionales, cuya cuantía será 2,22 euros para el año 2004, por día efectivo de trabajo.

La cuantía del mismo estará directamente vinculada al número de horas efectivamente trabajadas, garantizando, como mínimo la percepción del 50% para jornadas iguales o inferiores a este porcentaje, y proporcional a partir del mismo, hasta alcanzar el 100% del Plus para jornadas a tiempo completo.

#### **Artículo 8. Plus de Nocturnidad**

Se establece un Plus de Nocturnidad con un incremento del 25% sobre el salario base que rija en cada momento, que será percibido por los trabajadores que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Dicho Plus de Nocturnidad no será devengado para aquellas categorías profesionales siempre que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### **Artículo 9. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, en cuantía, cada una de 30 días de salario base más antigüedad, y que serán abonadas en la primera quincena de julio la primera, y el día 22 de diciembre la segunda. Para los trabajadores que disfruten las vacaciones en el mes de julio, la paga extra correspondiente se les abonará en el mes de junio.





Los períodos de devengos de dichas pagas extraordinarias serán los siguientes:

-Paga extra de julio. Desde el día 1 de enero al 30 de junio.

-Paga extra de diciembre. Desde el día 1 de julio al 31 de diciembre.

Las empresas se comprometen a abonar el 100% de las pagas extraordinarias con independencia de los períodos permanecidos en I.T.

### **Artículo 10. Participación en Beneficios**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá una paga extraordinaria equivalente a 15 días de salario base más antigüedad en el año 2004, 20 días de salario base más antigüedad para el año 2005 y 25 días de salario base más antigüedad para el año 2006.

Dicha paga será distribuida en catorce mensualidades, esto es, en el año más las dos pagas extraordinarias, cumplimentándose igualmente del 100% independientemente de los períodos permanecidos en I.T.

No obstante, dicha paga se abonará íntegramente el día 15 de marzo si los representantes de los trabajadores así lo pactaran con las empresas. El período de devengo de dicha paga será desde primero de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en curso.

### **Artículo 11. Complemento de Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, con las excepciones que se expondrán posteriormente, un complemento de antigüedad consistente en un 4% de su salario base por cada trienio de antigüedad. Se establece un tope con el devengo de la antigüedad en ocho trienios, si bien, en todo caso, se devengará completo el trienio que se esté generando a la fecha de la firma de este Convenio de fecha 27 de octubre de 1997.

Lo expuesto en el párrafo anterior no será aplicable a aquellos trabajadores que adquieran la condición de fijos con posterioridad a la firma del presente convenio, en cuyo caso percibirán un complemento de antigüedad consistente en un 4% de su salario base por cada cuatrienio de antigüedad. Se establece un tope con el devengo de la antigüedad en seis cuatrienios.

### **Artículo 12. Dietas por Desplazamiento.**

Si el trabajador tuviese que desplazarse fuera de su residencia habitual percibirá una dieta diaria consistente en el 55% del sueldo base diario más antigüedad, si hubiese de realizar fuera de su domicilio la comida principal del día; el 100% si hubiese de realizar fuera de su domicilio las dos comidas principales (almuerzo y



cena), y el 200% si hubiese de realizar las dos comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

### **Artículo 13. Plus de Distancia**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y siempre que la empresa no proporcione los medios de transporte adecuados para desplazarse al lugar de trabajo, percibirán un Plus de Distancia en la forma siguiente:

-Si el trabajador, a propuesta de la empresa, desea utilizar su vehículo propio, la empresa le abonará 0,25 euros por Km. durante el año 2004.

-Si el trabajador no dispone de vehículo propio, la empresa abonará el coste real del desplazamiento.

En ambos casos, el tiempo invertido en el desplazamiento será computable como jornada real.

### **Artículo 14. Plus de Trabajo en Domingo y Festivos**

Los trabajadores que desarrollen su actividad en centros donde el servicio de limpieza se realiza en domingos y festivos de forma habitual, tendrán derecho a un plus mensual para el año 2004 por importe de 58,78 euros, que se devengará a doce mensualidades.

Dicho plus lo percibirán todos los trabajadores del centro de trabajo.

## **Capítulo III. Jornada Laboral**

### **Artículo 15. Jornada Laboral**

La jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente Convenio será, en cómputo anual, la que resulte de elevar al año la jornada de 36 horas semanales para los años 2004 y 2005, y 35,5 horas semanales para 2006, estableciéndose que en Comisión Paritaria se fijará el sistema compensatorio en días de descanso, comprometiéndose ambas representaciones a reunirse lo más pronto posible a los efectos indicados.

Esta jornada entrará en vigor en el momento de la publicación de este convenio.

La distribución de dicha jornada se hará en cómputo de dos semanas, trabajando 6 días la primera semana y 5 días la segunda, o bien de lunes a viernes, o de lunes a sábado. Para aquellos trabajadores que presten sus servicios en varios centros durante su jornada diaria y no lleguen a un acuerdo con las respectivas empresas en cuanto a la distribución de la misma, se someterán al dictamen de la Comisión Paritaria de este Convenio.



Cuando la jornada se realice en varios centros de trabajo, la disponibilidad del trabajador será de un máximo de 11 horas desde el inicio de la jornada laboral.

Para aquellos trabajadores que, para completar su jornada laboral, tengan que prestar sus servicios en varios lugares de trabajo, las empresas se comprometen a establecer una ruta de trabajo lo más racional posible, a fin de que los trabajadores realicen su tarea como máximo en dos turnos, computándose como tiempo efectivo de trabajo diez minutos en concepto de desplazamiento y siempre que realicen más de un centro por cada turno de trabajo.

### **Artículo 16. Período de Descanso**

Con el fin de proporcionar un período de descanso a los trabajadores, se concederá un tiempo destinado al mismo, en función de los siguientes criterios:

-Para jornadas completas, 25 minutos.

Para 4 horas de contratación en un solo centro, se concederán 15 minutos.

-A partir de estas 4 horas, el tiempo de descanso será proporcional a la jornada realizada en dicho centro, hasta alcanzar un máximo de 25 minutos.

La incorporación del período de descanso para jornadas inferiores a la completa, y no de forma completa y continuada como se establecía en anteriores Convenios, se pacta explícitamente que no repercutirá en el rendimiento pactado y habitual que se viniera desarrollando en cada Centro.

El disfrute de los citados períodos de descanso se realizará de común acuerdo entre las partes y nunca antes ni después de alcanzar la mitad de la jornada que se haya de realizar.

Dicho período se computará como jornada laboral a todos los efectos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas anteriormente en cuanto a su disfrute.

### **Artículo 17. Vacaciones**

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales.

Se establece para el disfrute de vacaciones el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, creándose turnos rotativos. Uno de los turnos será el de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, así como en Enseñanza Secundaria Obligatoria, y otro con el resto del personal.

A petición del trabajador, y de mutuo acuerdo, las vacaciones se podrán







fraccionar en dos períodos.

El calendario de vacaciones se elaborará teniendo en cuenta que el primer día de las mismas no coincida en domingo, festivo o descanso semanal.

En el caso de que durante el período de disfrute de vacaciones, el trabajador sufra un accidente o le sobrevenga una enfermedad de carácter grave, que necesite de hospitalización o intervención quirúrgica, se interrumpirá dicho período de vacaciones por los días que perdure la hospitalización.

### **Artículo 18. Horas Extraordinarias**

Mientras persista la actual situación de cifras de desempleo, las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a reducir al máximo la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias cuya realización vengan motivadas por imprevistos u otros daños urgentes, se abonarán con un incremento del 40% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

### **Artículo 19. Trabajos de Menores**

Cualquier trabajador entre los 16 y 18 años que realice el trabajo de uno de 18 o más, percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que se encuentre.

### **Artículo 20. Contratos**

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Dadas las características especiales de este sector, en el que las contratadas a realizar fluctúan en períodos muy variados, provocando acumulación de tareas de forma temporal, haciendo uso de la facultad prevista en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción operada por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, se establece que cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18.

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

Todos los contratos de trabajo discontinuos que se repitan a fechas ciertas, pasarán a tener la condición de fijos a tiempo parcial a partir de la firma de este convenio.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por el Comité de







Empresa o por el Delegado de Personal en el momento de su firma a petición del trabajador.

El trabajador recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de 15 días, como máximo, desde el momento de su firma si ha sido devuelto por el INEM.

Contratación para trabajadores afectados por alguna discapacidad.

Todas las empresas del sector de edificios y locales de la provincia de Jaén que empleen a un número de 50 o más trabajadores, están obligadas a que de entre ellos al menos un 2% sean minusválidos.

Así como aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores se comprometerán a fomentar los contratos de personas trabajadoras afectadas por alguna discapacidad.

## **Capítulo IV. Permisos, Licencias y Excedencias**

### **Artículo 21. Licencias**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, además de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma y condiciones siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador o parejas de hecho debidamente inscritas: 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

c) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales, y 5 en caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual. El derecho al disfrute por nacimiento de hijo, podrá acreditarse, en el caso de no existir vínculo matrimonial de los padres, con la presentación de la inscripción del hijo nacido.

d) Muerte del cónyuge, hijo, madre, padre, abuelos, nietos, hermanos de ambos cónyuges, por consanguinidad y afinidad; igualmente, en el caso de tíos y sobrinos, pero sólo consanguíneos, así como en parejas de hecho: 3 días naturales, y 5 en caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual, siempre y cuando exista una distancia entre ambas poblaciones superior a 90 Km. y 9 días naturales si se produce en el extranjero, así como en parejas de hecho: 3 días naturales, y 5 en caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual.

Y 9 si se produce en el extranjero.

e) Por enfermedad grave que precise intervención quirúrgica u hospitalización de los familiares citados en el apartado anterior, a partir del ingreso en Centro Hospitalario: Máximo de 2 días naturales ampliables hasta un máximo de 5 días



en el caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual, siempre y cuando exista una distancia entre ambas poblaciones superior a 90 Km. y máximo de 7 si se produce en el extranjero. La disposición de los días citados quedará a elección del trabajador su disfrute, bien a contar desde el ingreso en el centro hospitalario del enfermo o desde el momento en que se produzca la intervención quirúrgica.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Por exámenes. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en centro oficial o privado de enseñanza reconocida, tendrán derecho a una licencia de duración suficiente para concurrir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, percibiendo su salario.

h) Igualmente, tendrán licencia por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al médico de cabecera, cuando ésta coincida con el horario de trabajo, justificándolo posteriormente, con un máximo de 24 horas anuales.

i) Se concederá un permiso de 2 días por cada 6 meses de trabajo, siempre que en el semestre anterior no haya estado en situación de I.T. por enfermedad común o haya faltado al trabajo por prescripción facultativa, hasta 4 días.

A estos efectos se computarán dos semestres anuales, el primero desde el 1 de enero al 30 de junio y el segundo desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Para el personal contratado se computarán los 6 primeros meses desde el inicio de su contrato. El disfrute de estos días será de mutuo acuerdo.

j) Se concederá el tiempo suficiente retribuido para asistir a la consulta médica con hijos menores de 16 años.

k) Se concederán dos jornadas de descanso en FERIA y/o Navidad, preferentemente, y previo acuerdo entre las partes.

### **Artículo 22. Disfrute de Licencia por Lactancia de Hijo (Protección al Embarazo).**

El disfrute de la hora de licencia por lactancia de hijo menor de nueve meses podrá realizarse en forma continuada o partida. De forma continuada podrá disfrutarse dicha hora al principio o al final de la jornada. Si la trabajadora optase por fraccionar el disfrute de la hora de licencia por lactancia en dos períodos de 30 minutos, éstos habrán de tomarse al principio y al final de la jornada.

### **Artículo 23. Permisos sin Sueldo**

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. El trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso no remunerado, por asuntos familiares graves, una vez al año.



## **Artículo 24. Excedencias**

De acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá disfrutar de 1 a 12 meses de excedencia por causa justificada cuando así lo solicite al menos con 30 días de antelación.

Esta excedencia no podrá ser utilizada para ocupar un puesto de trabajo retribuido en la misma actividad. Tendrá derecho a su incorporación inmediata al puesto de trabajo que venía desempeñando.

En el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera la condición de fijo, y no volviera a incorporarse, éste deberá ser sustituido por otro en las mismas condiciones, teniéndose en todo caso, en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa o centro de trabajo y se computarán también los días que se tuvieron trabajados en subrogaciones anteriores.

## **Artículo 25. Adscripción de Personal**

Con el carácter de condición más beneficiosa para dar una mayor seguridad en el puesto de trabajo, se establecen las siguientes normas de adscripción del personal en los casos de ceses en las contrata de limpieza.

A) Si al finalizar una contrata de servicios de limpieza en un centro u organismo, dicho centro optara por tomar a su cargo la ejecución de dicho servicio de limpieza, pueden darse dos supuestos:

1. Que el Centro u organismo efectúe el servicio de limpieza con trabajadores que pertenecieron a su plantilla con anterioridad al comienzo de la contrata que termina; en este supuesto, el Centro u organismo está obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía realizando el servicio de limpieza.

2. Que el Centro u organismo efectúe el servicio de limpieza con trabajadores que no pertenecían a su plantilla en el momento de formalizarse la contrata que termina; en este supuesto, el centro u organismo está obligado a asumir el personal de la empresa contratista que venía prestando los referidos servicios de limpieza.

B) Si al finalizar una contrata de servicios de limpieza de un centro u organismo, se produjera un cambio de empresa en la titularidad del servicio de limpieza, la adscripción del personal que venía prestando sus servicios en el citado centro u organismo, se hará en base a las siguientes normas:

1. Quedarán adscritas a la empresa entrante los trabajadores de la empresa contratista saliente que reúnan algunos de los siguientes requisitos:





a) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho centro u organismo, con una antigüedad mínima de tres meses y sea cual fuese la modalidad de su contrato.

b) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho centro con una antigüedad menor de tres meses, si ello es debido a que la contrata que finaliza se hubiera iniciado con menos de tres meses de antelación.

c) Los que, sin pertenecer a la empresa saliente, hubiesen sido asignados por ella a ese centro de trabajo expresamente, aunque tal asignación se hubiera hecho con menos de 3 meses de antelación.

En este caso la empresa saliente deberá acreditar ambos extremos para que la subrogación se produzca.

d) Los que se incorporasen a la contrata de un servicio de limpieza de un centro u organismo, con una antelación inferior a tres meses si ello es debido a una exigencia del cliente (Centro u organismo).

e) Los que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren de baja de I.T., en excedencia, servicio militar o situaciones análogas prevista en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los que con contrato de interinidad sustituyan a los expresados en el punto anterior y hasta tanto se produzca la incorporación del titular.

2. Seguirán adscritos a la empresa saliente aquellos de sus trabajadores que no cumplan ninguno de los requisitos en el apartado B, punto 1.a).

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

4. En el supuesto que se produjera un cambio de titularidad de una contrata y ésta afecte a un trabajador que no realice en el centro afectado su jornada completa (ordinaria total o parcial), también operará la subrogación por el tiempo que venga realizando en dicho centro de trabajo, pudiendo quedar su jornada con la empresa saliente disminuido por el que viniera realizando en dicho centro. Ambas empresas deberán respetar estrictamente los horarios de trabajo de cada uno de los centros. En el presente supuesto, la empresa entrante y saliente gestionará el pluriempleo legal del trabajador.

Las empresas comunicarán documentalmente a los trabajadores y a la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico y a los miembros de la Comisión Mixta (cuando se creen dichos órganos) la adscripción de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo y el tiempo en los mismos, así como las modificaciones que se produzcan.





El no cumplimiento de alguno de estos requisitos no exonera a la nueva adjudicataria de subrogarse en los derechos del trabajador.

C) La empresa entrante estará obligada a comunicar a la saliente mediante telegrama o carta notarial su condición de nueva adjudicataria del servicio de limpieza al menos con 10 días laborales de antelación al comienzo de la nueva contrata.

D) De no cumplirse este requisito la empresa entrante, de forma automática y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que viniera prestando sus servicios en el centro de trabajo u organismo objeto del cambio de titularidad de la contrata. La empresa saliente, una vez recibida la comunicación de la entrante de ser la nueva adjudicataria de la contrata, tendrá un plazo de 7 días laborables para aportar a la entrante la documentación que se especifica en el apartado F).

E) La aplicación de lo establecido en el presente artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula: Empresa entrante, empresa saliente y trabajadores.

F) Los documentos que se indican se facilitarán por la empresa saliente a la entrante y a los representantes de los trabajadores:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en las cuotas de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las nóminas de los cuatro últimos meses de cada trabajador.

- Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Copia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario de trabajo, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las últimas vacaciones, con indicación del personal que ostenta la condición de representante legal de los trabajadores, el cual continuará con su representación durante el resto del período de mandato para el que fue elegido.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación final por partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna de cobro.

G) La empresa entrante se obligará en todos los derechos y obligaciones existentes con los trabajadores de la empresa saliente, tanto en concepto de





antigüedad por los servicios prestados, como a efectos de indemnización por posibles despidos, de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

H) En el caso de subrogación durante el año natural, la empresa saliente liquidará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

La empresa entrante concederá el período vacacional, teniendo en cuenta que la fecha de devengo será desde el inicio de la contrata hasta un año después.

I) Aun cuando no se hayan cumplimentado la totalidad de los requisitos exigidos entre las empresas, los trabajadores tendrán derecho a ser subrogados en la empresa objeto de la nueva contrata, salvo en los supuestos del apartado B).1.a).

### **Artículo 26. Empleo**

Las partes firmantes, en el ánimo de conseguir la mayor estabilidad posible en el empleo, acuerdan:

Se harán trabajadores fijos el 35% de los contratos temporales por centro de trabajo, a excepción de las modalidades de acumulación de tareas e interinidad (I.T., vacaciones, excedencias...), considerando a efectos de cálculo la fracción resultante de 0,5 o más como una unidad, para cada uno de los años 2004, 2005 y 2006.

Para hacer fijos a los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior se tendrá en cuenta el tiempo que se hallan prestando servicios en la empresa, y se computarán también los días que tuvieron trabajados en subrogaciones anteriores.

Del cumplimiento de este artículo se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Puestos vacantes: Los puestos o zonas de trabajo vacantes que se produzcan dentro del mismo centro de trabajo se ocuparán por quien diga la dirección de la empresa, si bien deberá ser oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### **Artículo 27. Contratación**

Se estudiará la creación de una bolsa de contratación provincial.

El funcionamiento, baremo, etc., será objeto de debate por parte de la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del mismo.

Alcanzado acuerdo, se remitirá a la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico para su registro y publicación como parte integrante del presente Convenio.

Si el acuerdo no fuese completo, los puntos discrepantes serán objeto de



mediación tras las consultas y reuniones necesarias ante el Il. Sr. Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Jaén, quien resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la remisión de la documentación por la Comisión Paritaria.

Esta mediación será vinculante para ambas partes y una vez producida ésta se dará el trámite administrativo previsto para el caso de acuerdo.

## **Capítulo V. Salud Laboral**

### **Artículo 28. Comisión de Salud Laboral y Formación**

Se constituirá una comisión para el seguimiento y vigilancia de las materias sobre salud laboral y formación, formada por 4 miembros por parte de la representación social, dos de CC.OO. y dos de UGT y 4 miembros de la Asociación Empresarial, que asumirán en materia preventiva y de salud laboral las competencias de Comisión Mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos referida al ámbito provincial.

Al margen de ello, en materia formativa, asumirán las competencias que a continuación se recogen, partiendo de la finalidad pretendida por la formación, es decir, la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. Las empresas velarán porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Funciones y competencias:

La Comisión Paritaria tendrá las competencias y funciones que se establecen en los artículos 35 a 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y aquellas otras que se determinen en el ordenamiento jurídico, el convenio colectivo presente, y en el siguiente reglamento de funcionamiento. Destacando expresamente las siguientes:

-Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos sobre seguridad y salud laboral.

-Solicitar informes a los organismos correspondientes o a los servicios de prevención propios y/o ajenos sobre seguridad y salud laboral en el trabajo sobre riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.

-Adoptar medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por los organismos o servicios de prevención.



-Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de vestuarios y aseos para el personal de limpieza, las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

-Coordinar la actuación de los comités de seguridad y salud de las empresas de limpieza con los demás centros donde se realiza la actividad, con objeto de aplicar lo establecido en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

-Controlar y velar por el cumplimiento de las revisiones médicas que se deban realizar a los trabajadores/as.

Reglamento de funcionamiento, actuación de la Comisión y acuerdos

1. La comisión paritaria se reunirá cada vez que sea convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, además de aquellas que se establezcan en el presente reglamento.

La comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría absoluta de sus vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

2. Actuación.-La comisión paritaria sectorial para la prevención de riesgos laborales en el sector ejercerá sus competencias y funciones en el ámbito de la provincia de Jaén, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre la materia y en las disposiciones contenidas en este reglamento.

La comisión paritaria sectorial actuará entre otras con las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. Hacer el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo en el sector, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

3. Estudiar las peculiaridades del sector para la aplicación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

4. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.

5. Emitir informes a iniciativa de los miembros de la comisión o cuando se le solicite respecto a los temas de su competencia.



6. Elaborar, poner en marcha y desarrollar planes de formación y proyectos de actuación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo requerir para tal fin la colaboración de organismos, servicios de prevención y de las organizaciones firmantes.
7. Velar para que todos los trabajadores reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
8. Elaborar proyectos y desarrollar cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.
9. Incorporar al sector los acuerdos que en materia preventiva puedan adoptarse en ámbitos superiores.
10. Resolver aquellos temas que en materia preventiva le plantee cualquiera de las partes.
11. Promover ante los organismos competentes, el estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector, reconocidas o no.
12. Recabar la información necesaria para atender sus propios fines a través de la administración, las organizaciones sindicales y empresariales, sociales, las empresas y los trabajadores.
13. Para el cumplimiento de sus fines, se solicitará de la Fundación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o de la Comunidad Autónoma establecida en el art. 13 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u Organismos análogos, los recursos para su actuación en los proyectos y actuaciones que procedan según los estatutos de la fundación creada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Cuantas otras sean precisas para el desarrollo de sus fines.
15. Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
16. Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
17. Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación





en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

18. Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

19. Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

20. Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autonómico correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

Para el ejercicio de las funciones previstas anteriormente, cada uno de los sindicatos firmantes elegirán a su representación, que deberá ostentar la condición de delegado de personal. Los sindicatos firmantes dispondrán de un crédito horario retribuido de veinte horas mensuales cada uno de ellos que distribuirán a su libre elección.

### **Artículo 29. Ropa de Trabajo**

Como consecuencia de la obligatoriedad de utilizar las prendas de trabajo por parte de los trabajadores, la empresa entregará un equipo cada 6 meses compuesto por bata, blusa o pantalón, calzado adecuado al trabajo a realizar, conforme se elija por los trabajadores de cada empresa, y por mediación del comité o delegados del personal, siendo obligatorio por parte de los trabajadores, a partir de la tercera y sucesiva entrega, la devolución previa de un equipo de los recibidos anteriormente, comprometiéndose en todo caso, la empresa por razones de higiene, a eliminar las prendas entregadas.

Igualmente, las empresas proporcionarán a sus trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos de trabajo serán de talla adecuada para el trabajador que lo realice, así como se proporcionará una prenda de abrigo adecuada (rebeca, anorak, etc.) cada dos años.

La entrega de la ropa de trabajo de verano se efectuará en el mes de mayo.

La entrega de la ropa de trabajo de invierno se efectuará en el mes de septiembre.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en el servicio la empresa entrante estará obligada a hacer entrega a todos los trabajadores de dos equipos completos de las prendas antes mencionadas, estando el trabajador obligado a la devolución a la empresa saliente de los equipos que de ella hubiera recibido.

### **Artículo 30. Jubilación**

Contratos de Relevó: Con relación al contrato de reducción de jornada de trabajo, a que hace referencia el artículo 12, párrafo 5, de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, se establece como condición, que el trabajador que lo solicite, lo pondrá en conocimiento de la empresa, al menos con un mes de antelación a la formalización del nuevo contrato.

Para el caso de jubilaciones anticipadas, de acuerdo con el siguiente cuadro indemnizatorio, se pactarán de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa en los tres primeros grupos y a elección del trabajador en los dos últimos. La cuantía de las indemnizaciones por tal concepto, son las que seguidamente se detallan:

#### Indemnización por Jubilación Anticipada

Edad	Antigüedad mínima en la empresa/años	Importe bruto Euros
60	9	2.718,49
61	8	2.378,69
62	7	2.038,87
63	5	1.359,25
64	3	679,62

### **Artículo 31. Vigilancia de la Salud**

Las empresas afectadas por este Convenio efectuarán las gestiones oportunas al objeto de que se realice un reconocimiento médico anual específico del puesto de trabajo a sus trabajadores, bien en el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por las entidades en las que tenga concertado el Seguro de Accidentes o servicios médicos de empresa. En el caso de empresas que tengan concertado el Seguro de Accidentes (Mútua de Accidentes) será a elección del trabajador realizarlo en Centro fijo o Unidad Móvil.

Así mismo, a petición de la trabajadora, se incluirá en la revisión médica, el examen mamográfico y ginecológico, una sola vez al año.

Se dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, así como los gastos



de desplazamiento.

### **Artículo 32. Bajas por Enfermedad**

En los supuestos de incapacidad transitoria (I.T.), de cualquier índole, el trabajador percibirá el 100% de sus retribuciones desde el primer día, todo ello salvo los supuestos que se contienen en la regulación del plus de asistencia.

## **Capítulo VI**

### **Artículo 33. Derechos Sindicales**

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de 25 horas, respectivamente, por mes, como máximo, salvo mejor derecho dispuesto en la legislación vigente, acumulable entre sus miembros.

En lo referente a los miembros del Comité de Empresa, con independencia de las 25 horas previstas, como crédito horario retribuido, se dispondrá un crédito adicional de tres horas mensuales por miembro del Comité, que será distribuido por las organizaciones sindicales entre los miembros del Comité o Sección Sindical.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa, darán conocimiento a la empresa con antelación suficiente de la forma y miembros en los que se aplicará la acumulación.

Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán además del crédito necesario para asistir a las reuniones de dicha Comisión.

### **Artículo 34. Secciones Sindicales**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, disponiendo los representantes sindicales de las mismas garantías y derechos de los miembros del Comité o de los Delegados de Personal.

### **Artículo 35. Comisión Paritaria**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, seguimiento y vigilancia de lo acordado en este Convenio, así como para el análisis de la evolución de las relaciones laborales del sector.

Estará compuesta por tres representantes de cada una de las partes intervinientes en este Convenio, que a su vez podrán estar asistidos de uno o más asesores.

Las funciones de la comisión paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre

ejercicio de jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Para todas las discrepancias surgidas entre las partes como consecuencia de la aplicación, interpretación y desarrollo del presente Convenio, se convocará a la Comisión Paritaria para que emita dictamen al respecto. Este dictamen, será previo y preceptivo a cualquier reclamación contenciosa-laboral, excepto cuando pueda existir caducidad o prescripción.

Las cuestiones sometidas a esta Comisión Paritaria se dictaminarán en un plazo máximo de 10 días.

En caso de que en las cuestiones tratadas por la Comisión Paritaria no exista acuerdo, ambas partes, se comprometen a someter la discrepancia a la Autoridad Laboral competente, cuyo dictamen no será vinculante para ninguna de las partes, sin perjuicio de las actuaciones legales que individualmente correspondan o puedan ejercer los trabajadores o empresarios o título individual.

Los componentes de la comisión paritaria serán elegidos por sus respectivas representaciones y preferentemente de entre los que hubieran participado en las deliberaciones de este Convenio, quedando constituida en este momento por las siguientes personas, que estarán asistidas por los asesores que determinen cada una de las representaciones firmantes.

### **Artículo 36. Legislación Vigente**

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las normas legales de rango jerárquico superior existentes en la actualidad o aquellas otras que se dicten en un futuro. Teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto del resto de convenios de empresas del sector existentes en la provincia, que deberán respetar lo regulado en éste.

### **Artículo 37. Revisión Salarial**

El incremento salarial para cada uno de los años de duración del presente convenio, 2004, 2005 y 2006 será el I.P.C. real más un 0,8%.

En el supuesto que al finalizar cada uno de los años de duración del presente convenio, 2004, 2005 y 2006, fuese superado el I.P.C. previsto, se efectuará una revisión en la diferencia resultante entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto.

El abono de la diferencia resultante será con carácter retroactivo desde el uno de enero de cada uno de los años, estableciéndose un plazo de quince días a partir de la publicación del I.P.C. real, aplicándose sobre todos los conceptos salariales, incluida la indemnización por jubilación anticipada prevista en el artículo 30 del convenio.



### **Artículo 38. Nóminas y Finiquitos**

Las nóminas mensuales entregadas por los empresarios a todos los trabajadores contratados, especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en las mismas, con el fin de que puedan ser interpretadas por todo el personal.

Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él. Del mencionado recibo se le dará copia a los representantes de los trabajadores con la antelación debida.

### **Artículo 39. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables. No obstante, los representantes legales de los trabajadores serán tenidos en cuenta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y las empresas deberán dar conocimiento de las medidas de organización a los representantes sindicales.

### **Artículo 40. Competencia Desleal.**

Desde la entrega en vigor del presente convenio, será considerada competencia desleal y denunciada como tal por cualquiera de las partes firmantes ante los organismos y/o tribunales competentes, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a once euros por hora.

Las mejoras establecidas en el presente convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contratas actuales.

### **Artículo 41. Apertura Concursos Públicos**

Tanto Aselja, como la representación sindical, se comprometen a estar presentes en todos aquellos concursos públicos que se oferten con el objeto de garantizar el cumplimiento de los mínimos repercutibles, dando traslado a la Comisión Paritaria para determinar las acciones que procedan en caso de competencia desleal.

### **Artículo 42. Incremento por Toxicidad, Peligrosidad o Excepcional Penosidad.**

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos o peligrosos que puedan existir.

Corresponde a la dirección de la empresa, a través del Plan de Prevención de





Riesgos Laborales, el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, previa solicitud de aquél e informe por parte de los Delegados de Personal,

Delegado de Prevención de Riesgos Laborales o Comité de Empresa, en su caso.

En el supuesto de discrepancia, el/la trabajador/a afectado/a, podrá reclamar ante la Comisión de Salud Laboral y Formación, siguiendo el proceso previsto en el artículo 28 del Convenio, con la única salvedad que, en el curso de la sesión de la Comisión de Salud Laboral y Formación, se recabará la participación de un Técnico del Centro de Prevención de Riesgos Laborales a fin de que presten el apoyo técnico necesario.

Una vez alcanzado acuerdo en la Comisión de Prevención de Salud Laboral y Formación, en sede de la Autoridad Laboral o por existir sentencia judicial firme, el personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, percibirá en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que eliminen el indicado, percibirán un incremento equivalente del 15% del salario base de su categoría, siendo su devengo proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente, mientras el productor desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el producto que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado.

### **Disposiciones Transitorias**

Primera.-Los atrasos económicos resultantes de la firma del presente convenio serán satisfechos por las empresas afectadas en la primera quincena posterior a la fecha de publicación del presente documento en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Segunda.-Los porcentajes de incremento salarial fijados en este

Convenio para cada año de su vigencia serán como norma general de obligado cumplimiento por todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en este convenio.

Como excepción, y en concordancia con lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del E.T., los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficits o pérdidas, que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenida en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, será obligatorio por parte de las empresas afectadas la presentación de una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las



medidas a adoptar, además de las salariales la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de la mencionada disposición transitoria como la documentación pertinente, entre la que contará los acuerdos habidos y actas de las reuniones habidas entre la representación de los trabajadores y la empresa o de éstos si no existiese, se remitirá preceptivamente a ASELJA, quien emitirá un informe sobre las causas alegadas por la empresa requeriente. Este informe será remitido a la Comisión paritaria del convenio para su análisis y posterior decisión, con fijación, en su caso, del nuevo régimen salarial.

En función de que exista o no acuerdo previo, la comisión decidirá:

De existir acuerdo entre empresa y representantes o de éstos en caso de no existencia, convalidará el mencionado acuerdo de inaplicación salarial, salvo que existan indicios racionales de fraude de Ley.

En caso de no existir acuerdo, la comisión dictará su resolución de conformidad a su regulación de funcionamiento.

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por mayoría, en un plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiera, y de la empresa afectada.

Para emitir su dictamen la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a contabilidad y cuenta de resultados.

Las decisiones o dictámenes de la Comisión Paritaria serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Laboral-Social.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este Convenio.

Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose, por consiguiente, respecto a todo ello sigilo profesional.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores. Para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.



El domicilio de la Comisión Paritaria será el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sito en el Paseo de la Estación, núm. 30, planta 6.ª de Jaén.

## Anexo I

### Tabla salarial para el año 2004

	Salario Base mes/día/euros
<i>Personal titulado:</i>	
Titulado Grado Superior	1.011,69
Titulado Grado Medio	986,17
Titulado Laboral o Profesional	969,22
<i>Personal administrativo:</i>	
Jefe Administrativo de Primera	765,06
Jefe Administrativo de Segunda	714,02
Oficial de Primera	680,01
Oficial de Segunda	680,01
Auxiliar Administrativo	655,42
<i>Personal mandos intermedios:</i>	
Encargado General, Supervisor o Encargado Zona y Encargado de Grupos o Edificios	673,61
Responsable de Equipo	664,54
<i>Personal subalterno:</i>	
Ordenanza, Guarda, Cobrador o Listero	655,42
<i>Personal obrero:</i>	
Especialista	733,62
Peón Especializado	651,37
Peón, Limpiador/a	631,40
Pinche de 16 años	11,58
Pinche de 17 años	13,79