

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CÓRDOBA Y PROVINCIA

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 Córdoba, y que mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales, radiquen fuera de la provincia.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P. No obstante, sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2006.

La duración de este Convenio extenderá su vigencia a los años 2006, 2007, 2008 y 2009.

Al término de la vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con el artículo 86 el Estatuto de los Trabajadores, En cualquier caso la denuncia deberá notificarse a la otra representación, con una antelación mínima de DOS MESES a su vencimiento o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 3. Absorción y compensación.

Las mejoras y remuneraciones concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, no serán absorbidas ni compensadas por las establecidas en este Convenio.

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 de todos los devengos y por todos los conceptos.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 5. Facultades de la empresa.

La Dirección y control de la actividad laboral, así como la Organización técnica y

práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, Empresario o persona en quien delegue. Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Clasificación profesional.

El personal vinculado por este Convenio, quedará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos y categorías profesionales:

Grupo I. Personal directivo.

Director General

Director Comercial.

Titulado Superior.

Titulado Grado Medio.

Titulado Laboral Profesional.

Grupo II. Personal administrativo.

Jefe Administrativo de 1ª.

Jefe Administrativo de 2ª.

Cajero.

Oficial de 1ª.

Oficial de 2ª.

Auxiliar Administrativo.

Cobrador, Telefonista.

Grupo III. Mandos intermedios.

Encargado General.

Encargado de Zona.

Encargado de Sector.



Encargado de Grupo o Edificio.

Responsable de Equipo.

Grupo IV. Personal de producción.

Conductor/a-Limpiador/a.

Especialista.

Peón Especializado.

Limpiador/a.

Limpiacristales.

Listero/Almacenero.

Grupo V. Personal oficios varios.

Oficial/a.

Ayudante.

Artículo 7. Definición de Grupos y categorías profesionales.

Grupo I. Personal Directivo. Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

La asignación o modificación de funciones dentro del Grupo de Personal Directivo, es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada.

Grupo II. Personal Administrativo. Son aquellos trabajadores que poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Grupo III. Mandos Intermedios. Son aquellos trabajadores/as que bien a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa o bien a las de su superior jerárquico, realizan funciones de control y/o supervisión directa de los empleados





que tengan a su cargo, así como de los rendimientos de productividad de los mismos.

Definición de categorías Grupo III:

Encargado general. Es el trabajador/a procedente o no del Grupo de operarios que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, coordina el trabajo de los Encargados de Zona y Encargados de Sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informando a la empresa de los rendimientos del personal, de los de productividad y del control de personal y demás incidencias.

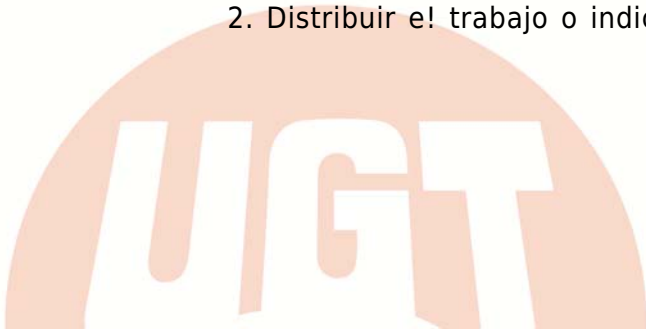
Encargado de zona. Es el trabajador/a que a las órdenes inmediatas de! Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de Sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

Encargado de sector. Es el trabajador/a que tiene a su cargo el control de dos o más Encargados de Grupo o Edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- 3, Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos de trabajo del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Encargado de grupo o edificio. Es el trabajador/a que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores/as, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes evitando la fatiga innecesaria de los productores.
4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de
2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo,



además, la buena administración del material y útiles de limpieza, la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca, anomalías e incidencias que se produzcan.

Responsable de equipo. Es el trabajador/a 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 sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo o Edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

Grupo IV. Personal de Producción. Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas y en la realización de las actividades propias de producción, bajo la supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Definición de categorías Grupo IV:

Conductor/a -limpiador/a. Es aquel trabajador/a que estando en posesión del carnet 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.

Limpiador/a. Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado y barrido de pavimentos, limpieza y conservación de tapices, muebles, etc., con útiles tradicionales, o con elementos electro-mecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, así como cristalerías, puertas, ventanas (desde el interior) o escaparates a una altura máxima de 2,00 m., sin que se requiera 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 y siempre que la empresa le facilite los medios necesarios para el ejercicio de esta función, en su caso.

Limpiacristales. Es el trabajador/a que, además de los trabajos propios de/la limpiador/a, ejecuta las tareas de limpieza de cristales de edificios (interior y exterior) escaparates, rótulos luminosos, fachadas y calles, así como cualquier otro trabajo que se le ordene y no requiera ningún tipo de especialización.



Especialista. Es aquel trabajador/a mayor de 18 años, que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinaria propia y adecuada para la limpieza en general, aplicando 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 vigencia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Peón Especializado. Es aquel trabajador/a, mayor de 18 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.

Listero/Almacenero. Es aquel trabajador/a encuadrado en cualquiera de las categorías de este grupo profesional, que la empresa le destina durante toda o parte de la jornada laboral las funciones concretas de recepción, ordenamiento y almacenamiento de los materiales propios para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, con la atención y cuidados necesarios que favorezcan una buena conservación de dichos materiales.

Igualmente, y en aplicación de las instrucciones recibidas por la empresa, en su caso, distribuirá los materiales necesarios a los distintos centros de trabajo, para lo cual aquella facilitará los medios necesarios para ello.

Todo ello sin menoscabo de la distribución económica que corresponda por efecto de la movilidad funcional que regula el artículo 9 del presente Convenio.

Grupo V. Personal de Oficios varios. Son los que por sus conocimientos desempeñan el mantenimiento de los locales y dependencias propias de la empresa.

Artículo 8. Promoción interna.

La promoción de personal a superior nivel y/o Grupo se producirá según las formas siguientes:

I. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa.

II. Por captación, del modo siguiente:

1. Las vacantes que se produzcan en las empresas correspondientes a los Grupos II, III, IV y V serán cubiertas por trabajadores del centro de trabajo o de la plantilla de la empresa, por un sistema de concurso-oposición, convocado previamente junto con unas bases elaboradas por la empresa y los representantes de los trabajadores. A igual puntuación de aptitud, promocionará el más antiguo.



2. El tribunal Calificador de las pruebas estará compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores.

3. Las partes de captación se harán cuidado de evitar esfuerzos memorísticos y prácticos que puedan resultar inútiles, de conciliar los aspectos teóricos y prácticos que sean de interés en los programas, los cuales deberán darse a conocer a los trabajadores con la debida anticipación y asegurar el máximo acierto para la elección de los que lo merezcan por su espíritu de trabajo y servicio.

4. Los ascensos por capacitación se consolidarán a los seis meses de haber accedido al mismo.

Artículo 9. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a su grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible si se acrediten razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a la del Grupo profesional o las de categorías equivalentes, por un periodo superior a 6 Meses durante Un Año u 8 Meses durante Dos Años, el trabajador pasará a pertenecer a la nueva categoría profesional, reservándose éste la elección de aceptar la nueva categoría o continuar en la procedencia, sin menoscabo de la diferencia salarial que devenga la categoría que efectivamente realiza de superior categoría.

En cualquier caso, y desde la fecha que al trabajador se le asignen funciones de



superior categoría, devengará el nivel retributivo correspondiente a la categoría desempeñada.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 10. Cuantificación y estructura del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 11. Conceptos retributivos.

Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- d) Gratificación de beneficios.
- e) Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.
- f) Horas extraordinarias.
- g) Pluses.

Para el año 2006, todos los conceptos anteriormente citados, se incrementarán en un 2.7% sobre la base de la revisión salarial de 2005 publicada en el B.O.P. de Córdoba, de fecha 28 de abril de 2006. Dichos incrementos se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2006.

Tomando como base las retribuciones establecidas para el año 2006 y con efectos desde el 1 de enero de 2007, éstas se incrementarán en el IPC real del año 2006 más un punto.



Tomando como base las retribuciones establecidas para el año 2007 y con efectos desde el 1 de enero de 2008, éstas se incrementarán en el IPC real del año 2007 más un punto.

Dadas las características especiales habidas en la negociación de este Convenio, las cantidades atrasadas, por todos los conceptos retributivos, que deban devengarse como consecuencia de la entrada en vigor del mismo, así como la actualización que corresponda, se abonarán y actualizarán, como máximo, dentro de los tres meses a partir de la fecha de su publicación en el B.O.P. Para posteriores Convenios, la regularización de atrasos y actualización de salarios, se producirá en los términos que las partes acuerden.

Tomando como base las retribuciones establecidas para el año 2008 y con efectos desde el 1 de enero de 2009, éstas se incrementarán en el IPC real del año 2008 más 1.40 puntos.

Artículo 12. Salario base.

Las cantidades correspondientes al salario base para los distintos Grupos y categorías profesionales, serán las especificadas en Tabla Anexa nº 1 para el año 2006 y en la Tabla Anexa nº 2 para el año 2007.

Los salarios a que se refiere dichas Tablas son mensuales y se harán efectivos por mensualidades vencidas, como máximo a día 3 del siguiente mes.

Artículo 13. Complementos por antigüedad.

El complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores que accedieran a un contrato indefinido a partir del 29 de Julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del Salario Base en vigor por quinquenio.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

1. Todo el personal en cada uno de los meses de Julio y Diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

2. Dichas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

a) El día 15 de Julio.

b) El día 18 de Diciembre.

3. Cuando el trabajador disfrute sus vacaciones en el mes de Julio o de Diciembre y a petición del mismo, la gratificación le será abonada en la nómina de Junio o de Noviembre, según corresponda.

Artículo 15. Gratificación de beneficios.

1. Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una gratificación de beneficios que se percibirá en el primer trimestre del año, y que corresponde al ejercicio económico del año anterior.

2. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Artículo 16. Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.

1. Gratificación de trabajos complementarios. Cuando ocasionalmente el personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Limpiadora, Limpiacristales, Peón Especializado/a, Especialista y Conductor/a-Limpiador/a, realicen trabajos complementarios distintos de los definidos como actividades propias y habituales de su categoría, como los de; fregar platos, recoger mesas u otros análogos, recibirá durante el año 2006 la cuantía de 97,92 € y durante 2007 la cuantía de 101,54 €.

Dicha cantidad se hará abonable por mensualidades vencidas.

Se percibirá proporcionalmente a los días trabajados al mes, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

2. Gratificación centros mineros. Dadas las especiales características en se desarrolla la actividad laboral en los Centros Mineros de nuestra Provincia, se establece que el personal que preste sus servicios en dichos Centros, recibirá durante el año 2006 la cuantía de 41,42 € y durante 2007 la cuantía de 42,95 €.

Dicha cantidad es mensual y se abonará por mensualidades vencidas.

Cuando la jornada de trabajo fuese inferior a la normal, se percibirá la gratificación proporcionalmente a la misma, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes manifiestan la necesidad y la conveniencia de eliminar las horas extraordinarias en el Sector, quedando a partir de la entrada en vigor de! presente Convenio, expresamente prohibidas, sin embargo se realizarán en casos muy extremos y en tal caso, serán de DOS HORAS POR MES Y TRABAJADOR,



debiendo ser justificadas por los empresarios ante los representantes de los trabajadores, para determinar la situación que los motivó.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor hora extraordinaria, se calculará según la siguiente tabla:

Ingresos Anuales: Salario base (15 pagas)+Antigüedad =Valor día Valor día =
Valor inicial

(Incrementado en un 100%)

Jornada

365-(52+12+2+31)

Se entiende por ingresos anuales a estos efectos el salario base mensual por 15 mensualidades más antigüedad. Sobre el valor hora resultante se aplicará un incremento del 75 por ciento.

Artículo 18. Pluses.

1. Plus de festivos.

Se establecen los Pluses en las cuantías y por los conceptos siguientes:

Centros hospitalarios, percibirán durante el año 2006 la cantidad de 43,54 € y durante el 2007 la cantidad de 45,15 €.

Centros con plus reconocido al 31-05-94, percibirán durante el año 2006 la cantidad de 39,90 € y durante el 2007 la cantidad de 41,38 €.

Centros no hospitalarios, trabajadores con rotación anual en domingos y festivos. Frecuencia de trabajo mínima para su devengo: 2 Domingo/mes y 8 Festivos/año, percibirán durante el año 2006 la cantidad de 39,90 € y durante el 2007 la cantidad de 41,38 €.

Todos los centros, no encuadrados en los anteriores. Trabajadores que realicen circunstancialmente su jornada en Domingo o Festivo percibirán por ese día durante el año 2006 la cantidad de 7,10 € y durante el 2007 la cantidad de 7,36 €.

2. Plus de transporte.

Se establece un Plus de Transporte, igual para todas las categorías, siendo su cuantía de 3 € para 2006 y de 3,11 € para 2007 por día efectivamente trabajado.

Este Plus se devengará por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada, no siendo absorbible ni compensable por ningún otro concepto.





3. Nocturnidad.

El trabajo nocturno será el comprendido entre las 22 horas a las 6 horas. Cuando se realicen trabajos en estas horas el trabajador/a percibirá un Plus de Nocturnidad, consistente en el 25 por ciento sobre salario base de Convenio.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 19. Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima de trabajo será de 38 horas semanales, en las que están computadas como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio siempre que la jornada sea completa y de forma continuada.
2. Se entenderá como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Artículo 20. Descansos y horario.

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo Doce horas consecutivas.
2. Las empresas se comprometen a confeccionar un cuadrante de horas de trabajo, que contemple los descansos de sábados alternativos siempre y cuando el servicio a realizar en el Centro lo permita y de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o en su caso, con los propios trabajadores.
3. En los 3 días de FERIA de cada localidad, la jornada laboral será de 3 horas cada uno los días, o la parte proporcional a la jornada que se realice.
4. Asimismo los días 24 y 31 de Diciembre, se establece uno de ellos de total descanso y del otro la mitad de la jornada, cuya distribución entre el personal se determinará por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o los propios trabajadores, en su caso.

Artículo 21. Vacaciones.

1. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, o la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, que no podrán comenzar en domingo ni en festivo.
2. El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones, será el comprendido entre los meses de Julio a Septiembre, ambos incluidos, de cada año.
3. El turno correspondiente a cada trabajador se determinará mediante sorteo en



presencia de los Delegados de Personal, o de los propios trabajadores en su caso, de cada centro o por sistema rotativo, según decidan la mayoría de los trabajadores.

4. Durante el primer trimestre del año, por parte del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por los propios trabajadores, en su caso, se comunicará a la Dirección de la empresa el periodo de vacaciones elegido por cada uno de ellos. La empresa dispondrá de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de comunicación, para confeccionar las listas definitivas de los diferentes turnos de vacaciones.

5. El personal afectado por cada cuadro de vacaciones, debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios de la empresa, o de cualquier otra forma que faciliten su conocimiento, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

6. Si durante el disfrute de las vacaciones del trabajador/a se produjera baja de Incapacidad Transitoria que precise ingreso en centro hospitalario superior a 2 días, se suspenderán las mismas, disfrutándose el resto de días de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

7. Las empresas se obligan a controlar al personal para la sustitución de vacaciones, por el tiempo que dure el periodo vacacional, siempre que continúe la actividad del centro.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

Las empresas, a solicitud de sus trabajadores, y previo aviso, les concederán los siguientes permisos retribuidos, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días naturales ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
- c) Por nacimiento de hijos: 2 días.
- d) Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se incrementará en dos días más.

- e) Por intervención de parientes: cónyuge, hijos, padre, padre político y



hermanos. 2 días. (En los centros que por convenio o acuerdo dispongan de más días, se respetará lo establecido).

f) Por mudanza del domicilio habitual: 2 días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional y periodo determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a la duración de ausencias y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes dicho, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apdo. 1 del Art. 46 del E.T. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario, a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales por representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses (lactancia natural o artificial), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo al comienzo o final de la jornada, pudiendo ser optativo para el padre o la madre.

j) Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario, en al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Para Asistencia Médica los trabajadores dispondrán de 14 horas anuales (equivalente a cuatro medias jornadas).

Artículo 23. Asuntos propios.

Previa solicitud de los trabajadores, con 48 horas de antelación (salvo casos excepcionales), y que en todo caso serán sin justificación, tendrán derecho a los siguientes días anuales retributivos para asuntos propios:

Trabajadores/as de Centros Hospitalarios: 5 días/año.

Trabajadores/as restantes centros: 2 días/año.

Estos días no podrán ser acumulables a vacaciones, puentes, festivos, noche buena ni semana santa (salvo casos excepcionales).

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

1. Para los trabajadores que así lo soliciten, con al menos 3 días laborables de antelación, las empresas les concederán un permiso no retribuido con un mínimo de una semana y un máximo de un mes.
2. A la finalización del plazo establecido, el trabajador se incorporará de forma automática a su puesto de trabajo, en el mismo Grupo y con la misma categoría profesional.
3. Este permiso no retribuido sólo podrá solicitarse una vez al año.

Capítulo V. Movimientos de personal.

Artículo 25. Movilidad entre centros de trabajo.

Los trabajadores no serán trasladados del centro de trabajo, sino por razones imperativas del servicio, y estos traslados afectarán siempre con preferencia a los trabajadores de menor antigüedad, salvo solicitud expresa del cliente, en cuyo caso se seleccionará al más idóneo por razón de horario, proximidad al centro de trabajo, y siempre entre los de menor antigüedad, con información a los representantes legales de los trabajadores en un plazo máximo de 24 horas.

Artículo 26. Cómputo desplazamientos.

1. Para los desplazamientos realizados durante la jornada laboral, entre centros de trabajo, se establece un tope máximo de Dos Turnos.
2. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan tres centros, se computarán 10 minutos diarios de trabajo efectivo por desplazamientos y por turno.
3. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan más centros, se computarán 25 minutos de trabajo efectivo por todos los desplazamientos y por turno, descansados al final de la jornada.

Artículo 27. Movilidad geográfica y dietas.

1. En los supuestos de desplazamientos a centros de trabajo, situados fuera de la localidad habitual del trabajador, y que no tengan la consideración de traslado, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen, unas dietas equivalentes al 6% del salario base Convenio mensual, distribuidas según la siguiente tabla:

Concepto	Ptas. Euros
Desayuno	1.24
Almuerzo	16.97
Cena	15.18



2. La dieta así determinada, se incrementará en 2.337.- ptas./14.05 euros diarios, caso de pernocta del trabajador fuera de la localidad de residencia, y dentro de la Provincia. Si esta circunstancia es fuera de la Provincia, la cantidad antes citada será de 4.674.- ptas./28.09 euros diarios.

3. Asimismo se abonarán los Gastos de Viaje por su importe íntegro en caso de transporte público, o bien a razón de 0.16 euros por km. Cuando, por indicación expresa de la empresa, el trabajador use su propio vehículo.

4. Aquellas empresas que tengan establecidos centros de trabajo fuera del casco urbano, además de la obligación de abonar el plus de transporte establecido en el presente Convenio, estarán obligados a poner a disposición de sus trabajadores los medios de locomoción adecuados que facilite su desplazamiento a dicho centro de trabajo.

Artículo 28. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

Las trabajadoras embarazadas, cuando el trabajo que realicen pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que le asigne un puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 29. Excedencias.

1. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en las excedencias voluntarias por mutuo acuerdo de las partes, se establece un mínimo de un año y un máximo de cuatro.

2. Excedencias voluntarias para atención de menores. Los trabajadores fijos que tengan a su cargo menores de seis años, podrán solicitar, la excedencia en la empresa, con independencia del tiempo de antigüedad. El tiempo de duración de la misma se establece en un mínimo de seis meses y un máximo de cuatro años. La excedencia será optativa para el padre o la madre.

Esta forma de excedencia se solicitará con un mes de antelación al comienzo de la misma y para la incorporación será avisada la empresa igualmente con un mes de antelación a la fecha de su incorporación.

La excedencia para atención de menores no podrá ser utilizada para ocupar un puesto de trabajo retribuido y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El periodo de excedencia será cubierto por un contrato de duración igual al periodo de excedencia, siempre que las condiciones existentes en cada momento en materia de contratación laboral lo permita y cuando la misma se solicite por un periodo máximo de dos años.





4. En el supuesto de que un trabajador fijo solicitase excedencia para formalizar un contrato temporal de trabajo, distinto al de limpieza, con la Administración, la empresa le garantiza el reingreso en la misma una vez finalizado el contrato temporal antedicho, siempre que no exceda de doce meses. Dichas excedencias se podrán solicitar de año en año con un tope máximo de cuatro años. Debiendo preavisar tanto para su solicitud, prórrogas, como para su reingreso, con al menos de un mes de antelación.

Capítulo VI. Prestaciones complementarias.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario base Convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias, a los trabajadores en situación de I.T. cuando concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Por accidente laboral desde el primer día de la baja.
- b) Por enfermedad que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario y en tanto subsista la baja médica.
- c) Por enfermedad común, a partir del decimosexto día de la baja, con un máximo de tres meses, en tanto subsista la baja médica, por parte facultativo.
- d) Por maternidad, durante el periodo legal de la misma.
- e) Asimismo, se complementará hasta el 100% de sus salarios a los trabajadores que no superen los 20 días al año de I.T. En caso de cambio de empresa en el centro, cada una abonará la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado en su empresa.

Artículo 31. Revisiones médicas.

1. Los trabajadores del Sector podrán asistir a revisión médica anual, en los términos regulados en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, artículo 22, de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha revisión se realizará una vez al año, debiendo existir un periodo entre cada revisión de entre 9 a 12 meses.

2. Asimismo, a petición de la trabajadora, por prescripción facultativa, se incluirá en la revisión médica el examen mamográfico y ginecológico, una sola vez al año, que será realizando por su médico especialista, para lo cual, dicha trabajadora dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, debiendo justificar asistencia.

Artículo 32. Seguro de vida.





1. Se establece un seguro de vida con las siguientes cuantías: 6.010.12 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa o si se tratase de invalidez total y permanente por cualquier causa.

2. El presente seguro se concertará, siempre que lo soliciten al menos un 20% del personal de la empresa y a petición expresa y por escrito de los trabajadores que deseen su contratación. La solicitud deberán hacerla los trabajadores a la empresa con al menos un mes de antelación, para la formalización del seguro.

3. Las primas serán abonadas de la siguiente forma:

60% por la empresa.

40% por el trabajador.

Artículo 33. Fallecimiento.

Al fallecimiento de un trabajador durante la jornada laboral, incluido in itinere, o en situación de I.T. las empresas donarán a la viuda/o, o a familiares con los cuales conviviera habitualmente, el importe del 50% de una mensualidad consistente en el salario base más antigüedad.

Artículo 34. Jubilaciones.

1. A los 62 años, de conformidad con la legislación vigente.

2. Jubilaciones especiales: De conformidad con la legislación vigente.

3. Contratos de relevo: En relación con los contratos de Relevo, será de aplicación la Ley 12/2001, de 9 de julio, que modifica el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En aquellos supuestos de trabajadores mayores de 60 años que de mutuo acuerdo con la empresa reduzcan su jornada dentro de los márgenes legales (25/85%), accediendo, consecuentemente, a la pensión contributiva por jubilación de la Seguridad Social que corresponda, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador de desempleo, en los términos que regula la ley antes mencionada.

4. Los trabajadores/as que tengan al menos 60 años cumplidos y que causen bajas en la empresa, como contraprestación a los servicios prestados percibirán de esta el importe íntegro de las siguientes cantidades:

A los 62 años	1.900.40 €
A los 63 años	1.268.98 €

A los 64 años 634.49 €

Por consiguiente, a estos efectos, la baja en la empresa será de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

5. Las vacantes del personal fijo que se produzcan por jubilaciones a los 65 años, deberán ser cubiertas por personal igualmente fijo. Del mismo modo, se cubrirán las vacantes de personal fijo producidas por fallecimiento.

Capítulo VII. Disposiciones varias.

Artículo 35. Discapacitados.

A tenor de lo establecido en la legislación vigente en las empresas de más de 50 trabajadores, el 2% de plantilla será cubierto por personas discapacitadas. A tal efecto, la Comisión Paritaria del Convenio, efectuará cuantas gestiones sean necesarias ante los organismos públicos, para alcanzar los objetivos que se marcan en este artículo.

Artículo 36. Adscripción del personal.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente, incluidos los/as discapacitados de cualquier naturaleza e independientemente de su tipo de contrato, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopten, incluidas las irregulares y cooperativas, tengan o no ánimo de lucro.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores/as autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas. Esta adscripción se registrará por las siguientes normas:

A) Si al finalizar una contrata de servicio de limpieza de un Centro u Organismo, dicha Centro u Organismo optara por tomar a su cargo directo 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 no estará 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 vendrá obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía prestando los referidos servicios de limpieza.

B) Si al finalizar una contrata de servicio de limpieza de un Centro u Organismo se produjera un cambio de empresa en la titular del servicio d limpieza, el personal fijo o eventual que venía prestando sus servicios en el citado Centro u Organismo, pasará a la empresa entrante en base a las siguientes normas:

I. Quedarán adscritos a la empresa entrante los trabajadores de la empresa contratista saliente que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

a) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho Centro, con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.

b) Los que estuvieron prestando sus servicios en dicho Centro u Organismo, con una antigüedad menor de 3 meses, si ello fuera debido a que la contrata de servicio de limpieza que finaliza, se hubiera iniciando con menos de 3 meses de antelación.

c) Los que sin pertenecer a la empresa saliente hubieran sido asignados por ella a este Centro de trabajo expresamente, aunque tal asignación se hubiera hecho con menos de 3 meses. En este caso, la empresa saliente deberá acreditar ambos extremos para que se produzca la subrogación.

d) Los que se hayan incorporado a la contrata de un servicio de limpieza de un Centro u Organismo, con una antelación inferior a los 3 meses, si ello es debido a una exigencia del cliente (Centro u Organismo).

e) Los que en el momento del cambio de titularidad se encuentren en situación de baja por I.T. o excedencia.

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

II. Seguirán adscritos a la empresa saliente aquellos de sus trabajadores que no cumplan alguno de los requisitos establecidos en el apartado B, punto primero.

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

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 siete días de antelación al comienzo de la contrata.

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 ese Centro u Organismo de trabajo.

La empresa saliente, una vez recibida la comunicación de la entrante de ser la nueva adjudicataria de la contrata, tendrá un plazo de cinco días para aportar la documentación que se indica en el apartado E.

En cualquier caso, el incumplimiento de cualquiera de estos requisitos, no eximirá a la empresa entrante de su obligación que subrogarse automáticamente en el personal, con todos los derechos y obligaciones legalmente establecidos, de acuerdo con las normas antes indicadas y sin perjuicio de cuantas acciones legales puedan emprender contra la empresa saliente por los incumplimientos que se hayan podido producir.

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

E) Los documentos a facilitar por la empresa saliente a la empresa entrante son:

- Certificado del Organismo competentes de estar al corriente en las cuotas a la Seguridad Social.

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

- Relación de personal en que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario de trabajo, modalidad de concentración y fecha de disfrute de las últimas vacaciones.

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

Artículo 37. Competencia desleal.

1. Desde la entrada 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 los costes del presente Convenio Colectivo, a estos efectos, se estima coste repercutible por hora de trabajo de un operario de limpieza para los años 2006 y 2007 la cantidad de 11.60 €. Para los años 2008 y 2009, esta cantidad se incrementará en los



mismos porcentajes que el resto de los conceptos económicos.

2. Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrataciones actuales.

Artículo 38. Apertura concursos públicos.

Tanto Alimcor como la representación sindical firmante, 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 oportuna para determinar las acciones que procedan en caso de competencia desleal.

Artículo 39. Uniformes.

1. Las empresas facilitarán a cada trabajador dos equipos compuestos de buzo o bata, cada uno de ellos, por periodos anuales ininterrumpidos y contra la entrega del anterior (a partir del segundo equipo de buzo o bata).

2. A las trabajadoras embarazadas, se les entregará la ropa adecuada.

3. Igualmente facilitarán a cada trabajador, calzado adecuado (máximo dos pares), por periodos anuales ininterrumpidos.

4. La fecha máxima para la entrega de los equipos se establece que será el 28 de febrero para la primera entrega y el 31 de agosto para la segunda.

5. Asimismo, en los trabajos que sea necesario el uso de guantes, calzado y otras prendas especiales, se entregarán las que fueran necesarias.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue salarial.

1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los 2 ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar estas medidas. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento de nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

2. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

3. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes, a contar de la



fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio.

4. En el plazo de 20 días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiese a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y, dentro de los siguientes 10 días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

5. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con la Comisión Paritaria negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación, se tomarán por unanimidad y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

7. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

8. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

9. En todo caso, debe entenderse que lo establecido los párrafos anteriores, sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

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

11. No podrán hacer uso de esta cláusula, las empresas, durante dos años consecutivos.



12. Finalizado el periodo de descuelgue, las empresas afectadas se obligan 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 esta cláusula.

Artículo 41. Formación.

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

La formación pretende 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 por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá un Comité Paritario de formación formado por un mínimo de dos representantes por cada parte, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a educar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

a) 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.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de Formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los



programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su adhesión, en todos sus términos a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

Para tal fin, las empresas colaboran con las representaciones sindicales al objeto de solicitar planes formativos específicos del Sector.

Todo ello con independencia de aquellos planes de formación que las empresas puedan realizar con sujeción a la Ley.

Artículo 42. Contratación.

1. Contratos eventuales. A estos efectos se estará de acuerdo a la legislación será de aplicación lo regulado en el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, y Ley 12/2001, de 9 de julio.

A los efectos que determina la citada Ley en materia de contratos de duración determinada, se establece que la duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Fomento de la contratación indefinida. Será de aplicación el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo, y Ley 12/2001 de 9 de julio, igualmente aquellas otras medidas que favorezcan dicha contratación indefinida.

3. Para el resto de modalidades de contrato, se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 43. Derecho de representación.

1. Cada uno de los Miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 22 horas/mes.

De 101 a 250 trabajadores: 28 horas/mes.

De 251 a 500 trabajadores: 36 horas/mes,

2. Las horas correspondientes a Miembros de una misma representación sindical, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus Miembros, siempre con autorización escrita del cedente.

3. Cuando un/a trabajador/a ostente algún cargo sindical de ámbito provincial, autonómico o nacional tendrá reconocidas las mismas garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los representantes de los trabajadores, disponiendo de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de las funciones propias de su cargo sindical. Si estela trabajador/a fuese a su vez delegada de personal o miembro de comité de empresa dispondrá de un crédito adicional de 30 horas mensuales más.

4. El Cómputo de acumulación de las horas sindicales se realizará bimensualmente.

Artículo 44. Cuota sindical.

A los trabajadores que así lo soliciten al empresario, mediante escrito al efecto, les será deducido del recibo de los salarios, la cuota sindical, con indicación de la cuenta donde se ha de ingresar las cantidades correspondientes.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 45. Clasificación de faltas.

Las empresas podrán sancionar a los trabajadores/as que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 46. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes, inferiores

a 30 minutos diarios.

2. Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia, aunque sea por breve tiempo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique, que no cause graves perjuicios a la empresa

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o conformación en caso de I.T., o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

Artículo 47. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin justificación.

2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

3. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Pedir permiso alegando causa incierta.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.

7. La repetición de varias faltas leves, siempre que haya mediado sanción por escrito, dentro de un periodo de tres meses.

Artículo 48. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada.

2. Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y



subordinados.

3. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa, a los compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar, que produzca perjuicio.

4. La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio a la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si ello repercute negativamente en la actividad laboral.

6. El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel.

7. El acoso sexual.

8. La reiteración o reincidencia en faltas graves en un periodo de seis meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 49. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán de la siguiente forma:

Faltas leve a los diez días.

Faltas grave a los veinte días.

Faltas muy grave a los sesenta días.

El cómputo se iniciará 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.

Artículo 50. Régimen de sanciones.

1. Corresponde a Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

En el caso de inicio de expediente disciplinario, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal condición,





deberán ser oídos previamente los Delegados Sindicales de la empresa.

De no existir ninguna representación sindical en la empresa, dicha audiencia le corresponderá a los representantes legales del Sindicato Provincial al que esté afiliado el trabajador/a.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes y, a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

2. Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
2. Inhabilitación temporal para la promoción profesional, por plazo de hasta dos años.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
2. Inhabilitación temporal para la promoción profesional, por plazo de hasta cuatro años.
3. Despido disciplinario.

Cláusulas adicionales.

Artículo 51. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral general y la específica de la rama, o disposiciones que la sustituyan.



**Artículo 52. Anticipo mensual.**

Previa petición, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, en un plazo máximo de 48 horas de su petición, hasta el 75% de la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 53. Menores.

Cualquier trabajador/a menor de 18 años de edad que realice el trabajo de un adulto, percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que desempeñe.

Artículo 54. Acoso sexual, moral y psicológico.

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, la afectada/o podrán denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada

Ante tales casos, la empresa estará obligada a abrir el correspondiente expediente en el plazo de 10 días a partir de la recepción de la denuncia. En caso de que existan representantes de los trabajadores en el expediente constará la preceptiva consulta con éstos.

Disposición final única. Comisión de Interpretación y Aplicación.

1. Se constituye una Comisión Paritaria en este Convenio, que será el órgano cuya misión consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento de cada uno de los pactos que integran el presente Convenio, siendo asistida en cada momento de los asesores que las partes estimen convenientes.
2. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.
3. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.





4. Esta Comisión estará compuesta por seis miembros: tres por ALIMCOR, 2 por U.G.T. y 1 por CC.OO. El domicilio de la Comisión Paritaria, será sede de ALIMCOR, U.G.T. y CC.OO. respectivamente.

5. Funciones.

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio,

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: La comisión mixta del convenio asumirá las competencias de Comisión mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de riesgos referida al ámbito provincial.

La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria, Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. En el caso de observar cualquiera de las partes firmantes error en la redacción de este texto, así como en el cálculo de las cantidades y/o porcentajes establecidos, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter de urgencia para solventar tales Incidencias.

Esta comisión paritaria se reunirá al menos una vez al mes y siempre que le sea solicitado.





ANEXO I (TABLAS SALARIALES 2006)	
GRUPOS y CATEGORIAS	EUROS
GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO	
Director General	1070,1
Director Comercial	989,7
Titulado Superior	909,85
Titulado Grado Medio	872,3
Titulado Laboral y Profesional	796,82
GRUPO D.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe Administrativo de 1º	875,06
Jefe Administrativo de 2º	848,1
Cajero	818,27
Oficial de 1º	791,3
Oficial de 2º	755,2
Auxiliar Administrativo	704,3
Cobrador telefonista	692,3
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS	
Encargado General	902,06
Encargado de Zona	859,3
Encargado de Sector	834,8
Encargado de Grupo o Edificio	765,2
Responsable de Equipo	702,1
GRUPO IV.- PERSONAL DE PRODUCCIÓN	
Conductor Limpiador	752,0
Especialista	731,3
Peón Especializado	702,1
Limpiador/a	658,3
Limpiacristales	658,3
Listero/Almacenero	658,3
GRUPO V.- PERSONAL OFICIOS VARIOS	
Oficial	731
Ayudante	673,84

ANEXO II (TABLAS SALARIALES 2006)	
GRUPOS y CATEGORIAS	EUROS
GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO	
Director General	11103
Director Comercial	10261
Titulado Superior	945,93
Titulado Grado Medio	904,5
Titulado Laboral Profesional	826,1
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe Administrativo de 1º	907,41
Jefe Administrativo de 2º	879,53
Cajero	849,36
Oficial de 1º	821,1
Oficial de 2º	783,1
Auxiliar Administrativo	730,7
Cobrador telefonista	718,13
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS	
Encargado General	935,43
Encargado de Zona	891,58
Encargado de Sector	865,71
Encargado de Grupo o Edificio	793,59
Responsable de Equipo	728,09
GRUPO IV.- PERSONAL DE PRODUCCIÓN	
Conductor Limpiador	779,91
Especialista	758,40
Peón Especializado	728,09
Limpiador/a	682,72
Limpiacristales	682,72
Listero/Almacenero	682,72
GRUPO V.- PERSONAL OFICIOS VARIOS	
Oficial	738,40
Ayudante	698,79