

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEVILLA

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio afecta a todas las empresas que ejerzan la actividad de limpieza de edificios y locales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio tendrá carácter provincial, y vinculará a todas las empresas referidas anteriormente que ejerzan su actividad en Sevilla capital y en su provincia, cualquiera que sea su sede central.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio regulará las relaciones laborales y condiciones de trabajo de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, así como a la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la actividad, cualquiera que sea la función que desarrollen en ella, y la categoría profesional que ocupen.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009, al 31 de diciembre del año 2010. De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de anticipación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

Una vez denunciado el convenio, y hasta su nuevo acuerdo, el texto será de aplicación en su totalidad, tanto en los apartados dispositivos, como normativos.

Artículo 5. Absorción y compensación.

A) Absorción:

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio y de las mejoras introducidas en el mismo, las disposiciones legales, convencionales o de cualquier tipo, futuras, que impliquen variación económica en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos, o que sean susceptibles de cuantificación económica, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan el nivel de este convenio.

B) Compensación:

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse aquellas superiores que vengan disfrutándose por los trabajadores, por cualquier concepto y en especial las siguientes:

- Vacaciones de mayor duración
- Mayor indemnización en caso de incapacidad temporal y accidente laboral.
- Mayor cuantía de pagas extraordinarias.
- Descanso para bocadillo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Facultad de organización empresarial.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresas, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente convenio colectivo.

Artículo 7. Clasificación profesional.

Los trabajadores sujetos al presente convenio se clasifican en los grupos y categorías siguientes:

Grupo I. Personal Directivo y Técnico Titulado.

Personal directivo.

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

Jefe de personal.

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

Técnico titulado.



Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de grado superior, medio o enseñanza media laboral o profesional.

Grupo II. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo.

Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Cajero.

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

Oficial Administrativo de Primera.

Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial Administrativo de Segunda.

Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo.

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

Grupo III. Personal de Mandos Intermedios.

Encargado general.

Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zonas y sector, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Supervisor o Encargado de Zona.





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

Supervisor o Encargado de Sector.

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

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

Encargado de Grupo o Edificio.

Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los operarios.
2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal a su cargo, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

Responsable de equipo.

Es quien realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la



parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de operario de limpieza.

Grupo IV. Personal Obrero.

Especialista.

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

Operario especializado.

Es quien, realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención a trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Operarios de limpieza.

Son quienes ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Conductor-operario de limpieza.

Es quien estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realice indistintamente las tareas propias del operario 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.

Aprendiz.

Es el trabajador mayor de 16 años, vinculado a la empresa por un contrato que tiene por objeto la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado.

La enumeración de categorías indicadas anteriormente es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren. Por otra parte, tendrán que asimilarse a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con la misma, los nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos especialmente.

Los distintos cometidos y funciones asignados a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativas, estando obligado todo trabajador a cumplir con las instrucciones recibidas relacionadas con su contrato de trabajo, siempre dentro de los cometidos de su categoría profesional, entre los que se incluyen la limpieza y mantenimiento de los útiles, máquinas, materiales que les sean asignados para su trabajo, y aquellos otros cometidos relacionados o derivados con los anteriores, siempre dentro de la jornada laboral.

Artículo 8. Movilidad.

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de estos servicios de limpieza, normalmente en lugares de trabajo ajenos, la movilidad del personal está determinada por las facultades de dirección y organización de las empresas que han de proceder a la distribución racional de su personal dentro de una localidad. La dirección de la empresa, salvo pactos contrarios, distribuirá los centros de trabajo entre el personal, teniendo en cuenta las distancias entre los mismos y los horarios de ejecución, con el fin de evitar en lo posible, largos desplazamientos y pérdidas de tiempo entre éstos.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas e industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora.

A tal fin, la dirección de la empresa, con el asesoramiento y vigilancia de los representantes de los trabajadores, distribuirá los lugares de trabajo por zonas concretas, siempre que la ubicación de éstos lo permita y salvo determinadas circunstancias.

Estas son: horarios coincidentes de trabajo en una misma zona; petición motivada por escrito del cliente del cambio del trabajador; falta de asistencia, enfermedad o vacaciones del trabajador adscrito a una determinada zona; y otras



circunstancias indeterminadas pero que puedan afectar a la realización del servicio.

Dicho trabajador, una vez finalizada la incapacidad temporal, vacaciones o demás permisos, se incorporará a su puesto de trabajo.

De todo lo anterior se excluyen los trabajadores con responsabilidad organizativa, de dirección y especialidad, así como los trabajadores adscritos a un cliente determinado, siempre que éste disponga de varios centros de trabajo en distintas zonas.

Artículo 9. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando se dé la circunstancia de que un trabajador realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año, o a seis meses durante dos años, se generará una vacante que necesariamente será cubierta por el procedimiento establecido en el art.13 del presente convenio.

Lo previsto en el apartado anterior no es aplicable en situaciones temporales distintas a la actividad normal del centro, sustitución por causa del servicio militar, servicio social sustitutorio, accidente de trabajo, incapacidad temporal, maternidad, permiso o desempeño de cargos públicos o sindicales del trabajador que ocupa el puesto de categoría superior. En tales casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que dura la causa.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, proceda o no proceda legalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Artículo 10. No discriminación en las relaciones laborales y planes de igualdad.

1. No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.



2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Los Planes de Igualdad de las empresas son conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación tendente a alcanzar en las empresas, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar.

5. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Capítulo III. Contenido de la relación laboral.

Sección 1.ª Vinculación laboral.

Artículo 11. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso en la empresa, quedará sometido a un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los siguientes plazos para cada grupo profesional:

- **Grupo I. Personal directivo y Técnico Titulado:** Seis meses.
- **Grupo II. Personal administrativo:** Veinte días laborables.
- **Grupo III. Personal de mandos intermedios:** Dos meses.
- **Grupo IV. Personal obrero:** Veinte días laborables.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir libremente el contrato de trabajo, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido dicho período y si el trabajador lo ha superado a juicio de la empresa, aquel adquirirá el carácter con el que haya sido contratado, computándose a efectos de su antigüedad en la empresa el período de prueba.

Artículo 12. Ceses de contrataciones de limpiezas.

Cuando el contrato de arrendamiento del servicio de limpieza para un centro u organismo determinado sea superior a seis meses de duración y si, a la terminación del mismo, dicho centro u organismo tomara a su cargo directamente dicho servicio de limpieza, el mismo no estará obligado a asumir al personal que había venido trabajando con el contratista, si la limpieza la realizara con los propios trabajadores de su plantilla, debiendo, por el contrario, hacerse cargo de los trabajadores del contratista cesante si para el repetido servicio de limpieza tuviera que contratar nuevo personal. Será comunicado al cesante su decisión al respecto diez días antes de la terminación.

Cuando el centro u organismo no se haga cargo directamente de la limpieza, sino que, al término de la concesión de la contrata entrase una nueva, se procederá de la siguiente forma:

a) El centro u organismo comunicará al contratista saliente, diez días antes de la terminación del contrato, la denominación y dirección del entrante.

b) Adscripción del personal: al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior, respecto a los siguientes empleados:

1. Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, cuando su antigüedad en la empresa sea inferior a dos años, y mínima de seis meses en el centro, cuando su antigüedad en la empresa sea superior a dos años, sea cual fuera la modalidad de sus contratos de trabajo.

2. Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación, de conformidad con los requisitos del apartado anterior.

3. Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en los apartados anteriores, por el tiempo que les quede.



4. Trabajadores de nuevo ingreso en la empresa y en el centro que, por exigencias del cliente, se hayan incorporado al centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro de los seis últimos meses.

c) Todos los extremos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmete por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de ocho días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades se subrogará en los derechos y obligaciones de todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores, sólo se extingue en el momento en que se produzca la subrogación de la nueva adjudicataria.

d) De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

e) También se producirá la adscripción, sin ser necesaria la jornada completa, siempre que el trabajador haya estado desde su contratación adscrito de forma única a dicho centro cualquiera que sea su jornada laboral. En caso alguno, ningún trabajador podrá prestar servicios en dos empresas diferentes, salvo acuerdo entre las partes.

f) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que afecta, centro y organismo, empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a seis meses; dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Es de aplicación lo previsto en este artículo, aun cuando se produzca un cambio de ubicación del lugar de trabajo objeto de los servicios de limpieza, dentro de la misma localidad, por traslado de la sede de la empresa destinataria de la limpieza, con clausura del lugar anterior donde se prestaban los servicios.

Únicos documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

— Certificado del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.





— Fotocopias de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

— Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, de los últimos cuatro meses.

— Relación de personal, en la que se especifiquen:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, importe de la totalidad de las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole que venga cobrando el trabajador, con desglose de conceptos.

— Copia de documentos que acrediten y certifiquen a la empresa entrante que los trabajadores están totalmente al corriente del cobro de todas las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole devengadas del anterior contratista.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular. La falta de este documento puede sustituirse por la declaración por escrito del trabajador, de estar al corriente en sus percepciones salariales y retributivas, y no tener nada que reclamar a la empresa entrante, la cual quedará eximida de toda responsabilidad.

Si no se diera cualquiera de las circunstancias anteriores citadas, o no se aportaran los documentos pertinentes, los trabajadores que estuviesen desempeñando su trabajo en el centro, no quedarán desvinculados laboralmente de la empresa saliente, a la que seguirán perteneciendo jurídicamente a todos los efectos, a menos que por el interés de los trabajadores se llegue a un acuerdo con la empresa entrante, de seguir trabajando en ese centro, en los términos y condiciones que fijen las partes.

No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para intervenir, a instancia de la nueva titular de la contrata o de los trabajadores afectados, a fin de facilitar a su través los documentos previstos para que se produzca la adscripción del personal a la nueva titular de la contrata, quedando expresamente facultada la Comisión Paritaria para solicitar y obtener el certificado del organismo competente, de estar la empresa saliente al corriente en el pago de la Seguridad Social.

La actuación que aquí se regula de la Comisión Paritaria del Convenio se producirá en un plazo de ocho días hábiles, contados a partir de la expiración del plazo de los ocho días hábiles del apartado c) de este artículo.

Una vez facilitados los documentos previstos y cumpliéndose las demás circunstancias exigibles, se producirá la adscripción del personal a la nueva titular.

g) Producida la adscripción del personal, se mantendrán en vigencia íntegramente





y con su misma naturaleza, los convenios de empresa y pactos colectivos inscritos en registro público o publicado, que estuviesen vigentes en los centros afectados por la adscripción de personal con una antelación mínima de seis meses a la subrogación, tanto en sus apartados normativos como obligacionales. Si estos convenios o pactos tuviesen un determinado periodo de vigencia, habrán de ser negociados a su expiración en la forma en que se regule en los mismos convenios o pactos, o, en su defecto, conforme dispone el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. Quedan expresamente excluidos los pactos individuales, que no vincularán a la nueva empresa entrante.

Sección 2.ª Desarrollo laboral.

Artículo 13. Ingreso, ascensos y ceses.

Los ingresos, ascensos y ceses se realizarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las normas recogidas en el presente convenio.

A) Ingresos:

La dirección de la empresa podrá realizar las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la actitud, y clasificará el personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiese sido contratado.

La dirección de la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores de los puestos a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo los representantes hacer las sugerencias que en su caso consideren al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y del resultado final.

Asimismo tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieran desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con carácter temporal, a satisfacción de aquella.

La dirección de la empresa podrá designar el ingreso de nuevos trabajadores, sin que sean necesarios los requisitos mencionados anteriormente para sustituir a trabajadores con derecho a reserva, en los casos de incapacidad temporal y licencias retribuidas.

B) Ascensos.

Primero.

Las vacantes que se produzcan en las categorías del personal Directivo y Técnico, Jefe Administrativo y Encargado/a General, se cubrirán libremente por la empresa.





Segundo.

En las restantes categorías, se cubrirán por concurso oposición, convocado previamente junto con unas bases elaboradas por la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores. Del Tribunal calificador de las pruebas tendrá que formar parte uno de los representantes de los trabajadores.

En el caso de que ninguno de los concursantes supere el nivel mínimo señalado por el Tribunal, la empresa podrá contratar libremente fuera del personal de ella, a un trabajador para dicho puesto de trabajo, siempre que el mismo supere un examen similar al anterior.

C) Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo a la misma con los siguientes plazos de preaviso, según su categoría:

- Personal directivo y técnico: dos meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: un mes.
- Resto del personal: veinte días.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar al trabajador el salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, durante los últimos diez días del plazo indicado.

Si la empresa recibe el preaviso con la antelación indicada, vendrá obligada a liquidar a final del plazo del aviso la liquidación total.

El incumplimiento de esta obligación empresarial dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días por cada día de retraso en la liquidación, siempre que el trabajador haya preavisado con la antelación debida.

El cese del personal eventual y del interino o de cualquier otro de duración determinada en los plazos previstos, no exige preaviso ni da derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

En cuanto a los despidos, se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores y legislación aplicable en cada momento.

Artículo 14. Plantillas y escalafones.

Todas las empresas comprendidas en el presente convenio vienen obligadas a confeccionar, a efectos meramente indicativos e informativos, las plantillas de su personal fijo, una vez al año, señalando el número de trabajadores fijos que comprenden cada categoría profesional, con la separación y especificación por



grupo y subgrupo.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesiva.

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón de su personal, con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
- d) Categoría profesional.
- e) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- f) Número de orden.

Dicho escalafón deberá publicarse en el tablón de anuncio de cada una de las empresas en el mes de marzo de cada año.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de veinte días, debiendo ser contestada por ésta en el mismo período de tiempo, y contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional.

Artículo 15. Formación profesional.

Se creará una comisión sectorial provincial de formación cuyo objetivo será el de planificar, controlar y evaluar tanto las necesidades educativas y formativas del sector, como las actividades que se desarrollen en el mismo.

En el supuesto de que la formación la ejecutara la empresa con sus recursos propios, la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán el sistema de aplicación para dicha formación.

Sección 3.ª Tiempo de trabajo.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo en esta actividad para el año 2009 será de 1.729 horas anuales, equivalentes a 38 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, y de 38 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida. Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido



de una hora, como mínimo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra, deberán transcurrir, como mínimo, doce horas, computándose para tal efecto tanto las trabajadas en horas normales como en horas extraordinarias.

Los trabajadores que presten servicios en la actividad con una jornada diaria continuada mínima de seis horas, tendrán derecho a un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos para bocadillo, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Todo ello sin perjuicio de la nueva regulación legal de jornada que pueda entrar en vigor durante la duración de este convenio.

La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual para el año 2010 se fijará mediante acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, inmediatamente después de la publicación de los calendarios laborales fijados por la Administración del Estado, la Comunidad Autónoma y local. A tal efecto cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria convocará a la misma, cuya reunión se celebrará a la semana siguiente de la comunicación.

Artículo 17. Horario.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que los establecerá previa intervención del comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, no podrán realizarse más de dos al día, diez al mes, o cincuenta al año.

En los contratos a tiempo parcial, dichos máximos se reducirán proporcionalmente, no pudiendo realizarse más de una hora extraordinaria al día, seis al mes o treinta y tres al año, en contratos de jornada igual o superior al 50%; y en los de jornada inferior, no podrán realizarse más de una hora extraordinaria al día, tres al mes, o dieciséis al año. Cuando de forma habitual se supere los límites establecidos para este tipo de contratos, se adecuará el contrato a la jornada que realmente se venga realizando.

Artículo 19. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 20. Descanso semanal.



Todo el personal encuadrado en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente en la tarde del sábado y el domingo, salvo acuerdo entre las partes.

En aquellos lugares de trabajo donde se presten servicios durante todos los días del año, cuando se trabaje un día festivo, se descansará el mismo dentro de los ocho días siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

De la misma forma, cuando el descanso semanal de estos trabajadores coincida con uno de los festivos establecidos en el calendario laboral, siempre que se garantice el cumplimiento de su jornada anual, dicho día festivo se disfrutará en los seis meses siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos y con la duración que a continuación se indican:

A) Matrimonio del trabajador: dieciséis días.

B) Por enfermedad grave, cesárea y operación, muerte del cónyuge y ascendientes, o hermanos y descendientes: tres días, si se produce en la misma localidad, y cinco si se produce fuera de ella.

Por accidente grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: dos días.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en relación con los parientes por afinidad, hasta segundo grado, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse dos días del trabajo, con derecho a remuneración en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los indicados parientes. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

C) Para los trabajadores que ostenten cargos sindicales de carácter representativo a nivel de empresa, dispondrán de cuarenta horas mensuales. Cuando existan varios representantes legales de los trabajadores, el montante global de horas que les correspondan, se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos, pudiendo acumularse en uno o en varios de ellos.

D) Para concurrir a exámenes universitarios, el día anterior al mismo y el día de



éste. Si fueren exámenes académicos, el mismo día del examen. Y para el examen del carnet de conducir, por el tiempo indispensable para la ejecución de las pruebas.

E) Alumbramiento del cónyuge, o persona que, en su caso, conviva con el trabajador: Tres días, si se produce en la misma localidad, y cinco, si se produce fuera de ella.

F) Los trabajadores devengarán dos días de asuntos propios al año, que se disfrutarán, previo aviso por escrito a la empresa de al menos quince días, dentro del mismo año, no siendo acumulables entre sí, ni a festivos ni a vacaciones.

G) Las parejas de hecho tendrán el mismo derecho establecido en el apartado B y E.

H) Un día por traslado del domicilio habitual.

I) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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.

J) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

K) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

L) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa,

deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

M) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

N) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 22. Trabajadores cursando estudios.

Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos de necesidad acreditada, los trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, siempre y cuando sea compatible con su formación académica.

El trabajador podrá solicitar, por una sola vez, licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días, y que no exceda de cuatro meses. Estas licencias no podrán ser utilizadas para prestar servicios de actividad similar a la empresa afectada por el presente convenio.

Artículo 23. Vacaciones anuales.



Los trabajadores tendrán un período de un mes natural de vacaciones retribuidas con el salario base diario más antigüedad, complementos de asiduidad y locomoción, plus de especialidad y nocturnidad, que se disfrutarán preferentemente entre el primero de junio y el treinta de septiembre.

Una vez fijada las vacaciones para un determinado trabajador, sea por acuerdo con el mismo o con los representantes de los trabajadores, éste pase a situación de IT derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o baja maternal, el trabajador afectado tendrá derecho a que le fijen un nuevo periodo de vacaciones a la terminación de esta situación. Esta nueva fijación de vacaciones se realizará según el criterio organizativo de la empresa y se comenzará su disfrute en un plazo no superior a cuatro meses desde la terminación de la situación referida, y siempre antes del 31 de diciembre del año en que se devenguen las vacaciones.

Artículo 24. Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de las partes, por las causas consignadas válidamente en el contrato, y por las demás causas legalmente previstas, entre las que se encuentran la excedencia y la privación de la libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 25. Excedencias.

En cuanto a la excedencia, se hace expresa remisión a lo previsto en la legislación vigente, con las siguientes salvedades:

A) Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco, con los restantes requisitos exigidos por la Ley. Sólo en el caso en que se solicite por un año, el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo si solicitase el reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

La excedencia voluntaria, mientras dure, nunca dará derecho al cómputo de antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) Maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como adopción, o en los supuestos de acogimiento,



tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, con incorporación inmediata, hasta un máximo de tres años. El trabajador/a tendrá derecho a que el período a que se refiere éste apartado sea computado a efectos de antigüedad.

C) Excedencias forzosas: cargo público y sindical.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Se concederá previa solicitud del trabajador por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en la función.

D) Excedencia por atención a familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dieciocho meses, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, en las mismas condiciones previstas en el art.46, 3, del ET, para esta clase de excedencias.

Sección 4.ª Retribuciones.

Artículo 26. Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales del personal se compondrán del salario base, más los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y al trabajo realizado, que a continuación se recogen.

Las retribuciones salariales serán proporcionales al número de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 27. Salario base.

Es la retribución fijada por unidad de tiempo.

Salario base diario: Es el salario a percibir por el trabajador por cada día natural del mes en las cuantías que más abajo se especifican, cuando la jornada laboral del trabajador sea del 100% de la jornada semanal pactada en el presente convenio colectivo. Cuando la jornada semanal del trabajador sea inferior a la jornada completa, el salario base diario a percibir cada día natural del mes será proporcional al porcentaje de la jornada pactada.

El salario base diario para el año 2009, es de 24,41 euros.

Paga extraordinaria de Navidad: Consiste en treinta días de salario base diario, más antigüedad, y se abonará del día 1 al 15 de diciembre.

Paga extraordinaria de Verano: Consiste en treinta días de salario base diario, más antigüedad, y se abonará del día 1 al 10 de julio.

Paga de beneficios: Consiste en treinta días de salario base diario, más antigüedad, y se abonará en el mes de marzo del siguiente ejercicio.

Artículo 28. Complementos salariales.

Los complementos salariales se fijan en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y al trabajo realizado.

Se establecen los siguientes complementos salariales:

a) Complementos salariales en función de las condiciones personales del trabajador:

— Complemento de antigüedad.

b) Complementos en función al trabajo realizado:

— Complemento de especialidad.

— Complemento de nocturnidad.

— Complemento de asiduidad.

— Complemento por horas extraordinarias.

Complemento de antigüedad:

Los trabajadores fijos disfrutarán de un complemento personal de antigüedad,



consistente en un aumento periódico del cuatro por ciento del salario base diario en cada momento, por cada quinquenio de servicio activo en la empresa, con un máximo de cuatro quinquenios.

Los trabajadores que en concepto de complemento de antigüedad estén cobrando una cantidad superior a la que resulte de la aplicación de lo anteriormente previsto, continuarán percibiendo dicha cantidad, hasta que la misma sea superada en cuantía por la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Complemento de especialidad:

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual, conforme a las cuantías que figuran en los anexos salariales de este convenio.

Complemento de nocturnidad:

Las horas nocturnas se incrementarán en un treinta por ciento sobre el salario base diario fijado en convenio.

Complemento de asiduidad:

Para el año 2009, los trabajadores tendrán derecho a un complemento o plus de asiduidad de 97,67 euros mensuales perdiéndose el mismo en 6,89 euros cuando el trabajador no trabaje efectivamente un día en la empresa; en 13,78 euros cuando sean dos días; en 20,67 euros cuando sean tres días; en 27,56 euros cuando sean cuatro días; en 34,45 euros cuando sean cinco días, y en su totalidad cuando sean o no laborables seis días, excepto en los casos de vacaciones, accidentes, sean o no laborales y licencias autorizadas en el art. 21 de este Convenio, en los que se cobrará en su totalidad.

El cómputo de faltas se hará solo por meses naturales, no pudiéndose acumular dichas faltas de un mes para otro. En las cifras a percibir se entiende que cada cantidad engloba a las anteriores.

Por ejemplo, los 13,78 euros por dos faltas equivalentes a 6,89 euros del primer día y 6,89 euros del segundo día, y así sucesivamente, proporcionalmente según la jornada de trabajo.

Complemento por horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias serán abonadas con un complemento, en la cuantía fijada en los anexos salariales de este convenio.

Artículo 29. Plus extrasalarial de transporte.

El plus de transporte resarce al trabajador por su desplazamiento desde el lugar

de su residencia hasta su centro habitual de trabajo y a la inversa.

Todo el personal que realice su trabajo en jornada completa, percibirá por este concepto un complemento mensual de 69,06 euros incluso en vacaciones.

En consecuencia, la cuantía del mismo estará directamente vinculada al número de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 30: Pago de salarios.

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral, por meses completos y vencidos, dentro de los dos primeros días del mes siguiente, salvo acuerdo de los interesados.

Artículo 31. Anticipos salariales.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario.

Artículo 32. Remuneración anual.

La remuneración anual, en función de las horas anuales de trabajo de cada categoría, es la que se determinará en función de la fórmula siguiente, para cada una de las categorías:

Remuneración anual

-----= Valor día de trabajo

365 días - (domingos+festivos+vacaciones)

Valor día de trabajo

-----= Valor hora efectiva de trabajo

Jornada diaria

Artículo 33. Repercusión en precios y competencia desleal.

Ambas partes consideran que los aumentos y diferencias por la aplicación del presente convenio colectivo, son repercutibles en los precios, tanto en los centros privados como en los centros oficiales.

Se considera competencia desleal, a los efectos legales, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente



convenio.

A estos efectos, se estima coste mínimo repercutible por hora de trabajo de un operario de limpieza, para el año 2009: 13,22 euros, sin incluir en dicho coste los complementos sociales (antigüedad, especialidad, nocturnidad, etc.), absentismo laboral, gastos de vestuario, generales y de administración, y beneficio industrial.

Sección 5.ª. Prestaciones sociales.

Artículo 34. Jubilación anticipada.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, referente a las normas de jubilación especial a los 64 años, y nuevas contrataciones, éstas se podrán utilizar mediante cualquiera de las modalidades contractuales vigentes, a excepción del contrato a tiempo parcial y de lo previsto en el art.15.1, b) del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se encuentren inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

Artículo 35. Plus único de Convenio.

El trabajador que al cumplir 64 años, tenga una antigüedad de al menos diez años en la empresa, recibirá, por una sola vez, en concepto de Plus Único de Convenio, la cantidad de cuatro mensualidades de salario con todos sus conceptos. El trabajador que reúna los requisitos indicados lo solicitará a la empresa, la cual se lo abonará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 36. Accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal.

En los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional, durante toda la duración de la baja, y de incapacidad temporal, durante los 60 primeros días de ella y siempre que requieran una hospitalización mínima de 48 horas, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, el cien por cien de sus conceptos retributivos, en el primer caso a partir del primer día de la baja, y en el segundo, a partir del primer día de la hospitalización.

Artículo 37. Seguro de accidente laboral.

Las empresas tendrán concertada una póliza de seguro por importe de seis mil diez euros con doce céntimos, por cada trabajador, para los supuestos de accidente laboral del que se derive la muerte o la invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.

En el supuesto de que la empresa no tuviese cubierta dicha póliza, y en el caso de siniestro en las circunstancias expuestas, se verá obligada a abonar al trabajador o derecho habientes, la cantidad de doce mil veinte euros con veinticuatro



céntimos.

Artículo 38. Seguridad e higiene en el trabajo.

Se hace remisión a la legislación aplicable sobre la materia, si bien todo el personal afectado por el presente convenio estará obligado a someterse a reconocimiento médico, por cuenta de la empresa, una vez al año y al ingresar a trabajar en ella, en el lugar y hora que la empresa designe.

Las empresas afectadas por el convenio, proporcionarán dos uniformes: uno de invierno y otro de verano.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Capítulo IV. Faltas y sanciones.

Artículo 39 Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 40. Faltas leves.

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.



7. No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La embriaguez ocasional.

Artículo 41. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando, o firmando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.

11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea



de la misma naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Jueces y Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Las derivadas de lo previsto en las causas 6, 8 y 9 del artículo anterior.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 43. Sanciones.

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

A) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y en este colectivo.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Se informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales, de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

La facultad de las empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo V. Contratación laboral.

Artículo 44. Contratos eventuales y de obra o servicio determinado.

Entre las modalidades de contratación que puedan ser utilizadas en el sector, las que se recogen a continuación se sujetarán, además de a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

Contratos eventuales:



Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratos de obra o servicio determinado:

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el artículo 12 de este Convenio, respecto de cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Capítulo VI. Comisión paritaria.

Artículo 45. Comisiones paritarias.

A) Comisión paritaria de Convenio.

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

1. Composición: La comisión paritaria estará compuesta por cuatro representantes de los sindicatos firmantes y otros cuatro de la representación empresarial. Tanto los sindicatos firmantes, como los representantes empresariales, podrán designar libremente asesores de manera ocasional o permanente.

La comisión paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajo específicas.

2. Decisiones: Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de los representantes respectivos, es decir, por tres de los empresarios y tres de los trabajadores. En caso de desacuerdo o discrepancias en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán someter el asunto a la jurisdicción laboral.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente convenio.



La comisión paritaria resolverá en el plazo de quince días, a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días, los calificados como extraordinarios.

En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

3. Funciones: Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

d) Emisión de informes: Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vistas del trabajador y empresa a través del diálogo y entendimiento, la comisión paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general, para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente convenio, y que de acuerdo con la legislación vigente corresponde resolver a la autoridad laboral, tanto de la administración autónoma, como de la nacional. Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinario a los efectos del plazo contemplado en este artículo.

e) De igual forma llevará a cabo estudio, entre otros en relación a:

— Categorías profesionales: inclusión de nuevas y su difusión en el texto del convenio.

— Actividades formativas.

— Salud laboral.

— Empleo.

— Jubilación.

f) Resolver las denuncias presentadas sobre acoso sexual.

g) Resolver sobre las solicitudes en materia de inaplicación del régimen salarial.

4. La comisión paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la administración pública en general, o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propias, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las organizaciones firmantes.



5. La comisión paritaria establecerá las normas de procedimiento interno necesarias, para hacer efectivas las funciones encomendadas en este convenio.

6. A los efectos del presente convenio, la comisión paritaria fija su sede en Sevilla:

— APEL: Calle Melchor Gallegos número 1, 3 y 5 (CP 41005).

— ASPEL: Pol. Ind. Calonge, naves D-E n1.º-2 Sector Sup 1 (CP 41007).

— CCOO: Calle Trajano, 1, 2.º (CP 41002). Sindicato

Provincial AA.DD.

— UGT: Avda. Blas Infante, 4, 2.º. (CP 41011).F.E.S.

B) Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea en este Convenio la Comisión Paritaria de Igualdad, con las siguientes funciones:

1. Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, la información sectorial de medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y de género.

2. Asesoramiento, a las empresas que lo soliciten, sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes de igualdad.

3. Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la implantación, aplicación o interpretación de los planes y de las medidas de igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta en las mismas condiciones que la Comisión Paritaria de Convenio. A los efectos de alcanzar las mejores cuotas de eficacia en su trabajo, esta Comisión Paritaria de Igualdad, se elaborará y aprobará un reglamento interno de funcionamiento, en el primer trimestre de 2010.

Capítulo VII. Inaplicación del régimen salarial.

Artículo 46. Inaplicación del régimen salarial.

1. En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio, no pudiese aplicar en su totalidad el régimen salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del





incremento pactado, o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar, con la forma y condiciones que se estipulan en los siguientes apartados.

2. La petición de la no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores. La Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad. Si no se produce el acuerdo en la comisión paritaria, se entenderá que la propuesta queda rechazada. En este caso será de aplicación íntegramente el régimen salarial pactado.

3. Si durante la vigencia del convenio la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud:

— Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente.

— Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes, y especialmente costes financieros y de gestión.

— Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

— Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de censor jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

— Acceso a las cuentas de las empresas: desde el momento de la petición y de forma complementaria a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas de la empresa (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria:

— Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en el convenio.

— En el caso de que los salarios brutos sean superiores al convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.



— Una vez acabado el período de vigencia del convenio, se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales.

— Durante la vigencia del acuerdo se mantendrá íntegramente la plantilla, así como la proporción entre fijos y eventuales.

Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del convenio la empresa incumpliera este acuerdo de empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecidos en esta cláusula, se entenderán cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Remisión.

En todo lo no estipulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Disposición final.

Con independencia de la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, los incrementos salariales resultantes, así como los atrasos derivados de su aplicación, serán abonados a los trabajadores con carácter retroactivo al día primero de enero de 2009.

Los efectos económicos de este convenio para 2009, se reflejarán en la nómina de julio de este año, en cuanto a la subida y los atrasos, en la de septiembre del mismo año.

Clausula adicional Primera.

Revisión Salarial para el año 2010.

La Comisión Negociadora de este Convenio se reunirá en el mes de enero de 2010, al objeto de aplicar la subida salarial de dicho año, que será la del incremento real del IPC de 2009 más el 0,4 %, garantizándose el 0,4%, en el caso de que el IPC de 2009 fuese negativo.

Cláusula adicional segunda.

Acoso sexual.

1. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la



dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito.

2. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3. Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

a) Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.

c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

e) Toda agresión sexual.

4. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación, serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

5. Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha Comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta Comisión, promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector, que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria y la elaboración de un Reglamento Interno de Funcionamiento.



Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes de este Convenio postulan la realización de estudios sobre materias que afecten al Sector de Limpieza de Edificios y Locales, los cuales se llevarán a efecto en el ámbito de una Mesa del Sector, que tendrá carácter paritario y cuyas conclusiones no tendrán efectos vinculantes para las partes.

#*3*#

