

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo - Servicio de Admón. Laboral

Delegación Provincial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, expediente 0035, código 0400275, suscrito por la representación de las partes el 17 de mayo de 2010, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo.

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Almería, 31 de mayo de 2010.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Capítulo I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Actividades Diversas de CC.OO. y la Federación Provincial de Servicios de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de ASEMPAL y la



Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Condiciones generales.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Se regirán por el presente Convenio las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales y los trabajadores que prestan sus servicios profesionales en dichas empresas.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las empresas que realicen su actividad dentro de la provincia de Almería, de acuerdo con los límites territoriales actuales, sea cual sea su domicilio social.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2009, entrando en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1º de enero de 2010.

Artículo 6. Pago de atrasos.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por las empresas en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor.

Artículo 7. Prórroga.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las partes con una anticipación mínima de dos meses respecto a la fecha de su terminación.



**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.**

Los pactos, cláusulas o condiciones, actualmente implantadas en las distintas empresas afectadas, que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo III. Comisión paritaria.**Artículo 11. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 12. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria.

1. Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

d) Conocer, recibir, entender y denunciar, en su caso, las incidencias que se produzcan en los pliegos de condiciones de los concursos públicos, para que en los mismos se respeten las condiciones mínimas pactadas en este Convenio Colectivo.

e) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

2. Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.



Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Se distinguen cuatro grupos profesionales:

- Personal titulado: Grado superior y Grado medio.
- Personal administrativo.
- Mandos intermedios.
- Personal de limpieza.

Artículo 14. Personal administrativo.

Dentro de este grupo, se crean las siguientes categorías:

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

Se distinguirá a estos efectos entre el auxiliar mayor de 18 años, auxiliar de 17 años y, por último menor de 17 años.

Oficial Administrativo. Es el empleado que, provisto o no de poder limitado, debe realizar un trabajo administrativo, respondiendo del mismo ante la empresa y siendo de su cargo aquel que requiera cálculo, estudio preparación y condiciones adecuadas.

Artículo 15. Mandos intermedios.

Comprenderán las siguientes categorías:

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 las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los responsables de equipo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Responsable de Equipo. Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto



determine la Dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

Artículo 16. Personal de limpieza.

Conductor-Limpiador/a. Es aquel obrero que, estando en posesión del permiso 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-Limpiadora. Es el obrero, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., 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.

Capítulo V. Contratación.

Artículo 17. Duración del contrato del personal de limpieza.

El contrato de trabajo del personal de limpieza será por tiempo indefinido, a jornada completa o a tiempo parcial.

Sólo se permitirá la contratación temporal en los siguientes supuestos:

1. Contrato por obra o servicio determinado.

De conformidad a lo previsto en el apartado a) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes:

a) Cuando se contrate al trabajador para cubrir un servicio que demande la empresa cliente a prueba, sin contrato en firme del servicio a prestar. Para ello será necesario que la limpieza contratada por el cliente sea primera contratación.

A tal efecto, el objeto del contrato recogerá la duración aproximada de la prueba, con un límite de tres meses.



Concluido este período de prueba, no podrán efectuarse contratos de ésta naturaleza en el mismo centro ni con el mismo cliente.

- b) Cuando se contrate al trabajador para la realización de primeras limpiezas.
- c) Cuando se contrate para la realización de limpiezas de obra.
- d) Cualquier otro trabajo o tarea que justifique esta modalidad contractual.

2. Contrato de interinidad.

Se podrá celebrar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, los contratos de duración determinada celebrados antes de la entrada en vigor de este Convenio continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Artículo 18. Incentivos al empleo estable.

Las partes signatarias del presente convenio asumen el objetivo de estabilidad en el empleo, compartiendo con ello el contemplado en el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía por la creación de más y mejor empleo.

Para la consecución de este objetivo, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios, se promueve la contratación indefinida, así como la conversión de contratos temporales en contratos fijos.

En materia de incentivos, se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa nacional o autonómica que resulte de aplicación sobre incentivos al empleo estable.

Actualmente, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, los incentivos a la contratación con carácter indefinido vienen regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio) y en su Orden de desarrollo (Orden de 21 de julio de 2005, BOJA nº 146 de 28 de julio). En consecuencia, los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la citada Orden, que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005.

Capítulo VI. Absorción de personal.

Artículo 19. Absorción de personal.

1º) Cuando una empresa en la que se viniere realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizara con los propios trabajadores de la empresa; y por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el referido servicio hubiera de contratar nuevo personal.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, que estén adscritos al centro de trabajo o que lleven prestando sus servicios en el mismo al menos durante dos meses antes del cese de la contrata, siempre que quedasen desvinculados laboralmente al vencimiento de la contrata.

Para el caso de no producirse desvinculación, también operaría dicha subrogación siempre que, el tiempo de dedicación en el centro de trabajo objeto de vencimiento de contrata, fuese igual o superior al 30% de la jornada semanal máxima legal vigente.

b) Trabajadores en los que concurren las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de vacaciones, I.T., accidente, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, sin que por ello pierdan la condición de interinidad.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de una ampliación de contrata, que esté afectados por las circunstancias del apartado a) aún cuando esta situación se haya producido dentro de los dos últimos meses antes de la rescisión del contrato por alguna de las partes.

2º) Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez 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, a través de telegrama o carta notarial,



ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

3º) La absorción del trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Hecha la absorción en las condiciones previstas, el trabajador de referencia quedará desvinculado de la empresa originaria sin derecho a indemnización por despido.

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

4º) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparecerá el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo.

5º) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social. Respecto de los trabajadores afectados, el no estarlo no afectará al trabajador, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.

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

3. Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

4. Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

5. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

Este finiquito tendrá el carácter de a cuenta, en aquellos supuestos en los que esté pendiente la aplicación de los efectos retroactivos de los conceptos económicos del Convenio.



Capítulo VII. Régimen de trabajo.

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo. La equivalencia en cómputo anual de la jornada completa será de 1.774 horas de trabajo efectivo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá pactarse, previo acuerdo entre empresa, delegados y trabajadores, una distribución irregular de la jornada, siempre que no supere la jornada máxima anual.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo que se establece en el presente artículo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, quienes podrán estar asistidos por el Delegado de Personal o el miembro del Comité de Empresa que, a tal efecto, designen.

El conjunto de los días que deban tener la consideración de licencia retribuida, serán aplicables a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

- a) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.
- b) La licencia retribuida deberá disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre.
- c) Si, por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato el trabajador no hubiese disfrutado de los días que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado a), le serán abonados en su liquidación según el valor que se indica en el apartado 1 del artículo 26 del presente Convenio.

Artículo 21. Días festivos.

Cuando por razones técnicas u organizativas, no puede disfrutarse el día de fiesta correspondiente (14 al año), el trabajador afectado tendrá derecho a que se le compense de conformidad a las siguientes reglas:

1. Corresponde a la empresa el derecho preferente a efectuar una de las siguientes opciones:



a) Que el descanso compensatorio se disfrute dentro de la misma semana, en cuyo caso el día de descanso se incrementará en un 85%.

b) A compensar económicamente el día festivo trabajado, en cuyo caso deberá abonar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 85%.

En todo caso, la empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados la opción adoptada, dentro del mes de enero de cada año.

Transcurrido dicho plazo sin que la empresa haya efectuado la comunicación, se entenderá que desiste de su derecho, por lo que el trabajador deberá, dentro de los treinta días siguientes, indicar la opción elegida, de entre las que se regulan en el punto siguiente.

2. Siempre que la empresa no haga uso de su derecho preferente, será el trabajador quien efectúe una de las siguientes opciones:

a) Que el descanso compensatorio se disfrute acumulando el número de días festivos trabajados al período anual de vacaciones.

b) Que el descanso compensatorio se disfrute, acumulando el número de días festivos trabajados, como descanso continuado en un período distinto al de vacaciones.

Artículo 22. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, no pudiendo coincidir la fecha de inicio de su disfrute con sábado, domingo o festivo.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y la antigüedad consolidada, en su caso.

Los trabajadores que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 19 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, tendrán derecho a fijar, unilateralmente, su periodo de vacaciones, atendiendo a las fechas que habrán de proponer tres meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute a las empresas afectadas, siempre que éstas no hayan fijado de mutuo acuerdo el periodo en que ha de disfrutarlas, conforme a lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Licencias y permisos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:





- a) Por matrimonio del trabajador, dieciséis días naturales.
 - b) Por alumbramiento del cónyuge, tres días naturales si es dentro de la localidad y cinco si fuese fuera de la localidad.
 - c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticos, dos días naturales, y cuatro días naturales si fuese fuera de la localidad.
- Igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- d) De tres días naturales si es en la misma provincia y cinco días si es fuera, por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - e) Dos días en el supuesto de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de cuatro días cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

- g) Para exámenes, un día previa justificación, con un máximo de diez días al año.
- h) Por matrimonio de hijos, un día.
- i) Por traslado de domicilio, tres días.
- j) Por asuntos propios, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo un día al año.

Para hacer uso de esta licencia, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, 72 horas.

La Dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los períodos en los que mayoritariamente se disfrutaban las vacaciones.

Así mismo, la Dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores que exceda del 15% de la plantilla del centro de trabajo, salvo en los supuestos en





que esté compuesta por un solo trabajador.

Parentesco: Grados de consanguinidad y afinidad.

Primer grado: padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

Segundo grado: abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a.

Tercer grado: bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a, biznieto/a.

Cuarto grado: primo/a

Capítulo VIII. Régimen económico.

Percepciones salariales.

Artículo 24. Salario base.

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa, será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

Artículo 25. Complemento personal de antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron, en la negociación del Convenio para 1997, la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta el Convenio vigente para 1996 se venían contemplando y aplicando.

Como consecuencia de dicho acuerdo se asumieron, asimismo, por ambas partes, los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los trienios que tuviesen devengados al 31 de diciembre de 1996, percibiendo, por cada uno de ellos, el importe que se indica en la tabla que figura a continuación:

Categorías profesionales:	Euros mensuales
----------------------------------	------------------------

I. Titulados:

Grado superior	29.49
----------------	-------

Grado medio	26.54
-------------	-------

II. Personal administrativo:

Oficial 1ª	22.12
------------	-------

Oficial 2ª	20.64
------------	-------

Auxiliar	18.87
----------	-------

III. Mando intermedios:

Encargado general	22.12
Responsable de equipo	20.50

IV. Personal de Limpieza:

Conductor-limpiador	19.48
Limpiador/a	18.75

b) La cuantía obtenida al amparo de lo previsto en la letra a) quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

c) De otra parte, los trabajadores que, como consecuencia de que a 1 de enero de 1997 estaban en curso de adquisición, hubiesen causado derecho a un nuevo trienio, percibirán por dicho trienio el importe que se indica en la siguiente tabla:

Categorías profesionales: Euros mensuales**I. Titulados:**

Grado superior	28.36
Grado medio	25.52

II. Personal administrativo:

Oficial 1ª	21.26
Oficial 2ª	19.85
Auxiliar	18.14

III. Mando intermedios:

Encargado general	21.26
Responsable de equipo	19.71

IV. Personal de Limpieza:

Conductor-limpiador	18.73
Limpiador/a	18.03

El importe correspondiente se adicionará, en su caso, al concepto de “antigüedad consolidada” a que se ha hecho referencia en el apartado b) de este artículo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 85% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que

existe entre tales jornadas.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 27. Salario hora individual.

La determinación del salario-hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$(365+G) \times (S + A)$$

$$\text{S.H.I.} = \frac{\quad}{\quad}$$

Dt x horas jornada diaria

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario hora individual.

365 = Número de días del año.

G = Número de días de retribución por gratificaciones de Navidad, Verano y Beneficios.

S = Salario base diario.

A = Aumentos por años de servicio.

Dt = Días de trabajo al año deducidos descanso semanal, Festivos y Vacaciones.

Horas de jornada diaria = Resultado de dividir la jornada anual entre Dt.



Artículo 28. Complementos de puestos de trabajo.

Se establecen los complementos de puestos de trabajo que a continuación se detallan:

A) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.

a) En los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo para los trabajadores que presten sus servicios en alguno de los departamentos o secciones siguientes: Quirófanos, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de análisis o Unidades de Cuidados Intensivos.

b) En cualquier otro centro o lugar de trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, con el informe de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

En el supuesto de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Comisión Paritaria, siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

Recibida la reclamación, por el Secretario de la Comisión Paritaria, se procederá a citar al proponente y a los representantes de la Empresa y del Cliente que resulten implicados y recabará la participación de un Técnico del Centro de Seguridad e Higiene o de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, a fin de que les preste el apoyo técnico necesario.

Transcurrido el plazo previsto en el citado artículo 12 del convenio sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

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

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

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

B) Incremento de trabajo nocturno. Constituido por un 25 % del salario base de la



categoría, se regulará por las siguientes normas:

a) Trabajando en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

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

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en periodo nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 29. Pagas extraordinarias.

Se establecen para los trabajadores del sector las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Beneficios. La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base.

Deberá hacerse efectiva el día 15 de marzo de cada año.

Verano. La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, y se abonará el 5 de julio.

Navidad. La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, y se abonará el 15 de diciembre.

Indemnizaciones no salariales.

Artículo 30. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte por jornada completa de trabajo cuya cuantía se fija en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

En caso de no asistencia al trabajo, se descontará la cantidad de 2,74 euros, por día laborable.

El Plus no es absorbible.

Para el caso de que las empresas tuviesen establecidos otros pluses por cualquier concepto, dichos pluses se mantendrán por encima del plus a que se refiere este artículo.

Artículo 31. Desplazamientos y dietas.



Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal del trabajador y que no tengan la calidad de traslado, de conformidad a los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria de:

a) Cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio: 12,14 euros en el año 2009 y 12,26 euros en 2010.

b) Si efectúan las dos comidas principales: 25,30 euros en el año 2009 y 25,55 euros en 2010.

c) Cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma: 42,50 euros en el año 2009 y 42,93 euros en 2010.

Estos desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a 3 meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho periodo de tiempo.

Artículo 32. Complemento a la incapacidad temporal.

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

El 85% del salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, en el periodo comprendido entre el 4º y 7º día, ambos inclusive.

El 92% del salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, en el periodo comprendido entre el 8º y 20º día, ambos inclusive.

El 100% del salario base, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del 21º día de la baja.

En estos supuestos, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, el cincuenta por ciento del salario base más la antigüedad, durante los tres primeros días de dicha situación.

2. Cuando la situación obedezca a supuestos de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias desde el primer día. Idéntico porcentaje y fecha de efectos se aplicarán en los supuestos de accidente



laboral.

3. Cuando los trabajadores que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 19 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, sufran un accidente de trabajo por el que queden incurso en una situación de I.T., tendrán derecho a que, por las empresas afectadas, se les reconozca la prestación y el complemento que de ella se deriva, con independencia de cuál sea la empresa para la que prestaban sus servicios en el momento de sufrir dicho accidente de trabajo.

Artículo 33. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 34. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

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.

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 el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.





b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

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

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

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

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.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 35. Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anuales, a principios de cada año o al ingreso del trabajador, en su caso.

Artículo 37. Revisión médica.



Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X. Faltas y sanciones.

Artículo 38. Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general.

Artículo 39. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 40. Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.



7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

Artículo 41. Faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
3. La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio.

Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerara como falta muy grave.

4. 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.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
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 negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro trabajador.
11. No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.



12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 42. Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de 30 días sin causa justificada.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a los elementos extraños a los mismos datos de reserva obligatoria.

5. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

6. La condena por delito en el orden penal.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

8. La embriaguez habitual y la toxicomanía.

9. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El acoso sexual.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de

los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por al autoridad competente o no recurrida.

15. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

16. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Artículo 43. Sanciones: aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.

Despido

Capítulo XI. Derechos sindicales.

Artículo 44.

Las empresas considerarán a los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los Comités de Empresa o de los Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio, como elementos básicos para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco podrá despedirle ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical.

Artículo 45. Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical a nivel de Secretario General Provincial, Regional o Nacional del sindicato respectivo. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, con una duración mínima de un año, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes.

Artículo 46. Competencias.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias que establece el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal tendrán las competencias contempladas en el Artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el supuesto de que existan varios Delegados de Personal, éstos y los

miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito individual de horas retribuidas en uno solo de los Delegados o de los miembros del Comité.

Capítulo XII. Otras disposiciones.

Artículo 48. Jubilación parcial.

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años de edad simultánea con la celebración de un contrato a tiempo parcial y vinculada, cuando se acceda a la misma sin haber alcanzado la edad de 65 años, a la celebración de un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación parcial debe ser fruto del acuerdo entre empresario y trabajador.

Beneficiarios

Podrán acogerse a la jubilación parcial los siguientes trabajadores por cuenta ajena:

1. Trabajadores menores de 65 años siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

1.1. Edad de acceso. Para acceder a la jubilación parcial será necesario haber cumplido las siguientes edades:

1.1.1. Trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967: 60 años.

1.1.2. Resto de trabajadores: 61 años.

La exigencia de esta edad será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2014, hasta entonces se deberá tener cumplida la edad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante 2010: 60 años y 4 meses.
- Durante 2011: 60 años y 6 meses.
- Durante 2012: 60 años y 8 meses.
- Durante 2013: 60 años y 10 meses.

1.1.3. No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2012, se podrá acceder a la jubilación parcial con 60 años de edad siempre que en el momento del hecho causante se reúnan los siguientes requisitos:



- Acreditar 6 años de antigüedad en la empresa.
- Acreditar 30 años de cotización a la Seguridad Social.
- Que el trabajador relevista sea contratado mediante un contrato indefinido a jornada completa.

En este caso, la reducción máxima de la jornada será del 85%.

A efectos de cumplir el requisito de edad no se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación.

1.2. Antigüedad: el trabajador debe acreditar un período de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

Este requisito será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta entonces se deberá reunir el período de antigüedad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante 2010: 4 años.
- Durante 2011: 5 años.

A estos efectos, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresas o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

1.3. Que la empresa celebre los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador.
- Contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo deben estar vinculados a la misma empresa.

1.4. Acreditar un período previo de cotización de 30 años.

A estos efectos no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Este requisito será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta entonces se deberán reunir los siguientes períodos de cotización:



- Durante 2010: 24 años.
- Durante 2011: 27 años.
- Durante 2012: 30 años.

2. Trabajadores mayores de 65 años, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

2.1. Reunir todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

A estos efectos no se tendrá en cuenta las bonificaciones o coeficientes reductores de la edad de jubilación que correspondan.

2.2. Que la empresa celebre con el trabajador jubilado parcial un contrato a tiempo parcial.

No será necesario que la empresa celebre simultáneamente un contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parciales así como la jubilación parcial.

Artículo 49. Comisiones Técnicas.

Respecto de las materias remitidas al dialogo social en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, suscrito el día 9 de febrero de 2010 por la representación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), las partes signatarias del presente Convenio iniciarán, a partir de la firma de los acuerdos que se alcancen en dicho ámbito, la constitución de las Comisiones Técnicas precisas por razón de la materia, para incorporarlas, cuando así proceda, al articulado de este texto.

Para su efectividad, se creará una agenda de las distintas materias a tratar por orden de prelación.

Las Comisiones Técnicas se constituirán como órganos particulares distintos de la Comisión Paritaria, correspondiendo a cada Comisión aprobar su propio Reglamento de funcionamiento.

La designación de los vocales de las distintas Comisiones Técnicas será nominativa, debiendo recaer, siempre que sea posible, entre los miembros de la Comisión Negociadora que han participado en la negociación del convenio





colectivo.

Los acuerdos adoptados en las distintas Comisiones Técnicas deberán ser ratificados por la Comisión Negociadora del Convenio, a fin de incorporarlos al texto del presente Convenio y remitirlos a la Delegación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a los efectos de su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 50. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada Ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Disposiciones adicionales

Primera. Regularización de la tabla de remuneraciones para el año 2009.

Atendiendo a lo establecido en el Acuerdo alcanzado con fecha 2 de noviembre de 2006 ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA, sede de Almería, expediente 0035, suscrito por la representación de las partes, se ha procedido a la regularización de la tabla de remuneraciones para el año 2009, tras aplicar a la masa salarial contenida en dicho acuerdo un 1,5%.

Como consecuencia de la citada regularización, los trabajadores afectados por el presente convenio, que hubiesen prestado sus servicios durante el ejercicio de



2009, tendrán derecho a percibir, junto a la liquidación de atrasos que pudiera corresponderles en virtud de incremento pactado para el año 2010, la cantidad que se fija en la tabla siguiente:

Categorías Profesionales	Importe
I. Titulados	
Grado Superior	18,58 Euros
Grado Medio	16,75 Euros
II. Personal Administrativo	
Oficial 1ª	14,04 Euros
Oficial 2ª	13,15 Euros
Auxiliar	12,08 Euros
III. Mandos Intermedios	
Encargado General	14,04 Euros
Responsable de Equipo	13,08 Euros
IV. Personal de Limpieza	
Conductor-Limpiador	12,43 Euros
Limpiador/a	12,06 Euros

Los trabajadores que hubiesen ingresado o cesado durante el citado ejercicio, tendrán derecho a percibir la expresada cantidad en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

Segunda. Incremento económico para el año 2010.

El incremento económico para el año 2010, se ha fijado aplicando sobre los distintos conceptos económicos, una vez efectuada la regularización a que se refiere la disposición precedente, el IPC real del año 2009 mas dos décimas.

Tercera. Incremento económico para los años 2011 y 2012.

En el año 2011.

El incremento económico para el año 2011, se fijará aplicando sobre los distintos conceptos económicos el IPC real del año 2010 más cuatro décimas.

No obstante, si el IPC real del citado ejercicio 2010 resultase negativo, el incremento económico para el año 2011 será el 1,5%.

Por el contrario, si la suma de IPC real de 2010 más las cuatro décimas superase el 2%, el incremento económico para el año 2011 será el 2%.

En el año 2012.

El incremento económico para el año 2012, se fijará aplicando sobre los distintos

conceptos económicos el IPC real del año 2011 mas cuatro décimas.

No obstante, si el IPC real del citado ejercicio 2011 resultase negativo, el incremento económico para el año 2012 será el 1,5%.

Por el contrario, si la suma de IPC real de 2011 más las cuatro décimas superase el 2,5%, el incremento económico para el año 2012 será el 2,5%.

En ambos ejercicios, para la efectiva aplicación del incremento económico, deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla que resultase de aplicación.

Tabla de remuneraciones para el año 2010

Categorías Profesionales	S.Base/mes	P.Trans./mes
I. Titulados		
Grado Superior	1.215,31	83,02
Grado Medio	1.094,17	83,02
II. Personal Administrativo		
Oficial 1ª	912,51	83,02
Oficial 2ª	851,95	83,02
Auxiliar	779,27	83,02
III. Mandos Intermedios		
Encargado General	912,51	83,02
Responsable de Equipo	846,18	83,02
IV. Personal de Limpieza		
Conductor-Limpiador	804,04	83,02
Limpiador/a	774,05	83,02