

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 24 de Junio de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta 12428 9 de Agosto de 2010 BOLETIN OFICIAL HUELVA N.. 151 de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Expte. núm.: 1742.

Código Convenio: 2100355.

VISTO el texto del convenio colectivo referenciado, que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2010 entre las representaciones legales de las empresas y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de Marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo. Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero. Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionada en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento de la misma por las partes afectadas.

Huelva, 24 de Junio de 2010.- EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Eduardo Manuel Muñoz García.

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA



Las condiciones más beneficiosas que, a título individual, tengan reconocidas las empresas a sus trabajadores a la fecha de entrada en vigor de este Convenio serán respetadas.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de ámbito provincial y de aplicación a las empresas y trabajadores que ejerzan su actividad en la provincia de Huelva en el sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este convenio afecta a los trabajadores y empresas citados en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 01 de Enero de 2009, independientemente de la fecha de su publicación en el BOP, terminando el 31 de Diciembre del año 2011. No obstante lo anterior y mientras que no se alcance un nuevo acuerdo sobre el próximo Convenio que sustituya al presente, éste se entenderá prorrogado hasta ese momento.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31/12/2011. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Octubre de 2011.

Artículo 4. Contrato de trabajo.

Los empresarios afectados por este convenio, deberán entregar a todo el personal contratado el respectivo contrato de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, caso de no entregarse dentro del plazo de diez días, desde que se comenzó a trabajar, se presumirá por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

La empresa le facilitará copia básica de los contratos de trabajo correspondientes al personal de nueva contratación a los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, una vez diligenciados éstos por el INEM.

Eventuales. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, 18 de diciembre, se podrán efectuar contratos eventuales por circunstancias de la producción por un tiempo total máximo de doce meses en un período de dieciocho meses para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.





Obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de trabajo bajo la modalidad de obra y servicio determinado cuando el objeto de la prestación laboral lo constituya exclusivamente la realización de tareas de limpieza en unas dependencias concretas y específicas.

Fijo -Discontinuo. Se podrán efectuar contratos Fijos- Discontinuos, tal y como se establece en la Legislación Vigente en cada momento.

Artículo 5. Período de prueba.

Todo el personal fijo de nuevo ingreso tendrá un período de prueba según la siguiente escala, siempre que así se establezca expresamente en el contrato de trabajo:

Personal subalterno, quince días. Personal obrero de oficios varios, quince días. Personal administrativo y mandos intermedios, dos meses.

Artículo 6. Puestos de trabajo.

Todas las empresas vendrán obligadas a respetar los puestos de trabajo de todo su personal en los centros donde prestan sus servicios, salvo en los casos que a continuación se especifican:

1. . Cuando el cambio de puesto obedezca a una causa justificada, indicada por conducto del cliente.
2. . Cuando el cambio de puesto es motivado por necesidades del servicio.

En el apartado 20 de los expresados se respetará el orden de antigüedad de los trabajadores en cada centro de trabajo, así como la condición de representantes sindicales, salvo que la empresa justifique suficientemente la procedencia del traslado.

3. Turnos en los centros de trabajo:

a) Antes de cubrirse una plaza vacante en cualquiera de los turnos establecidos, se dará un plazo de siete días para que aquellas personas que voluntariamente lo deseen puedan solicitar su adscripción a los mismos, siempre que se trate de personas de la misma categoría profesional y centro de trabajo. El orden para acceder a dichas coberturas se establecerá, en caso de existir un número mayor de solicitantes que de vacantes, por antigüedad en la empresa. Los cambios de turno por vacante deberán resolverse en un plazo máximo de 15 días. Este DERECHO sólo podrá ser ejercitado una vez por cada trabajador.

b) Si un trabajador hubiese llevado a cabo ya un cambio de turno en estas circunstancias y pretendiese volver a realizarlo nuevamente, sólo le será





reconocido, a efectos del ejercicio de esta opción, el tiempo que medie entre el cambio anterior y el nuevo al que opta.

c) Serán plazas vacantes todas aquellas bajas definitivas de la empresa. La empresa notificará al Comité de empresa o delegados de personal dichas vacantes en el momento de producirse, con el fin de cubrirlas en los términos establecidos en el apartado a). Todas las empresas estarán obligadas a cubrir las vacantes en sus plantillas.

d) Los trabajadores que quieran permutarse entre sí sus turnos y días de trabajo, ya sean estos festivos o no, de manera esporádica (nunca permanente), deberán notificarlo por escrito a los encargados del personal con una antelación mínima de 24 horas.

e) Para la modificación o establecimiento de turnos con carácter general será necesaria la negociación previa con la representación sindical a tenor de lo establecido en el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Preaviso.

Será el establecido en la legislación vigente.

Artículo 8. Nóminas y finiquitos.

Las nóminas mensuales entregadas por los empresarios a todos los obreros contratados, especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en la misma, con el fin de que puedan ser interpretados por todo el personal.

Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él. Del mencionado recibo se dará copia a los representantes de los trabajadores con la antelación debida. El incumplimiento de lo anterior privará al referido recibo de su carácter liberatorio en tanto en cuanto suponga una renuncia de los derechos del trabajador.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 39 horas y 25 minutos semanales.

Para el personal que realice su jornada de trabajo en distintos centros de trabajo, el tiempo que deban emplear en trasladarse de un centro a otro será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

No se considerará tiempo de trabajo efectivo ni desplazamiento en este sentido, en jornada partida, el que se invierta en la reanudación de dicha jornada.



En los centros de trabajo donde se realice el trabajo en jornada continuada, todos los trabajadores afectados tendrán derecho a un descanso ininterrumpido de treinta minutos que se computarán a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que tengan establecida su jornada de trabajo en turnos podrán intercambiarse el mismo si ambos se lo comunican previamente a la empresa por escrito.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que tendrán siempre el carácter de excepcionales, recomendándose las partes contratantes eliminar las que se realizan normalmente por la contratación de nuevos trabajadores en cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre las correspondientes a las horas ordinarias.

Se estará en cuanto a los topes máximos, tanto diarias como mensuales y anuales así como a sus excepciones, a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores que las regulan.

El cálculo de la hora extraordinaria se encuentra establecido en el anexo II de este convenio.

Artículo 11. Descanso diario.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas de intervalo.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales que serán abonadas en función del salario base del convenio, antigüedad y plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad o plus de asistencia en su caso.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho, en proporción al tiempo trabajado durante el año, a una bolsa de vacaciones y para atender a los gastos de viaje, desplazamiento y demás, la cantidad de 105,20 Euros para el año 2009, y de 106,78 €, para el año 2010. Para el año 2011 esta cantidad se incrementará en el IPC Real + 2 puntos.

El tiempo de disfrute de las mismas estará comprendido entre los meses de Mayo a Septiembre y durante el mes de Diciembre.

Si durante el tiempo de disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a tuviere que



ser hospitalizado, o la trabajadora tuviere que causar baja por riesgo durante el embarazo o baja maternal, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan, siempre dentro del año natural a que corresponda las vacaciones o, a lo sumo, dentro del primer mes del año siguiente. Igualmente, teniendo en cuenta el carácter involuntario que para el trabajador tiene la situación de Incapacidad Temporal, cabe admitir que se pueda alterar el periodo de vacaciones previamente fijado, siempre y cuando, en la fecha en que éste debiera comenzar, el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal; una vez finalizada dicha situación de I.T., el nuevo periodo de vacaciones se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para su disfrute dentro del mismo año natural o, a lo sumo, dentro del primer mes del año siguiente.

El referido importe al que asciende la Bolsa de Vacaciones será abonado de forma íntegra a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y con independencia del porcentaje de jornada de trabajo (tiempo parcial) que tengan.

Únicamente se permitirá el pago parcial del importe referido a la bolsa de vacaciones para aquellos supuestos en que el trabajador preste servicios para dos o más empresas afectadas por este mismo Convenio Colectivo. En este supuesto el trabajador/a no cobrará más de una bolsa de vacaciones por el susodicho importe, el cual será retribuido por cada una de las empresas para las que trabaje en proporción a la jornada de trabajo que realice en cada una de ellas.

El trabajador que se jubile al cumplir los sesenta y cuatro años disfrutará de 40 días de vacaciones retribuidas (además de los que le pertenezca dentro de su año), disfrutándolas antes de su marcha de la empresa. El que se jubile a los sesenta y tres años disfrutará de 70 días de vacaciones retribuidas; y el que lo haga a los sesenta y dos años disfrutará de unas vacaciones de 100 días retribuidas.

Los trabajadores fijos, demostrando documental y fehacientemente la necesidad, tendrán derecho de uno a seis meses de permiso sin retribución, causando baja en la Seguridad Social durante el mismo.

Este permiso no podrá ser concedido a más de un 9 por 100 de la plantilla de la empresa simultáneamente, y una vez disfrutado no podrá ser solicitado de nuevo hasta transcurrido un año.

Al terminar este permiso el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Igualmente podrán solicitar permiso no retribuido para la asistencia a exámenes a partir de la tercera convocatoria por jornada completa y un máximo de cuatro.



Las empresas concederán permiso no retribuido a las trabajadoras en estado de gestación que lo soliciten para asistir a cursos de preparación para el parto.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- En caso de nacimiento y/o adopción de hijo/a, dos días naturales si se produce en la localidad, y cuatro días naturales si se produce fuera.
- En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días naturales si se produce en la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera.
- En el caso de que se produzca un ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días naturales si se produce en la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera.
- En caso de muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales si se produce en la localidad, y cinco días naturales si se produce fuera de la misma.
- Para el cumplimiento de los deberes públicos ordenados por la autoridad e impuestos por las disposiciones vigentes por el tiempo indispensable.
- Para concurrir a exámenes por el tiempo necesario para las dos primeras convocatorias, debiendo justificar documentalmente haber concurrido a ellos.
- Por cambio de domicilio dos días naturales.
- Un día por matrimonio de un hijo, de un hermano, padres y nietos, y previa justificación.
- Por asuntos propios, tres días.

Los días de asuntos propios no podrán ser concedidos a más del 15% de la plantilla simultáneamente el mismo día. El único motivo para que la empresa deniegue al trabajador el día de asuntos propios solicitado es la superación de dicho porcentaje, no pudiéndose negar la empresa a su concesión por ningún otro motivo. Cuando se deniegue el día por la superación del porcentaje, la empresa a requerimiento del trabajador o de los representantes de los trabajadores deberá presentar los escritos de las peticiones de los días de asuntos propios solicitados por el resto de trabajadores.



- Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de especialistas tanto cuando sea para el propio/a trabajador/a como para hijos/as a su cargo con problemas físicos o psíquicos. Para ambos supuestos el/la trabajador/a presentará a la empresa, con carácter previo, el documento de citación para el médico especialista, así como, con carácter posterior, justificante de hora de salida expedido por el propio médico especialista. En caso contrario no se percibirá la retribución correspondiente a ese tiempo.

Figura como anexo a este convenio el cuadro de parentesco consanguíneo de aplicación.

Artículo 14. Excedencias.

Todos los trabajadores cumplidos un año de trabajo, tendrán derecho desde cinco meses y hasta cinco años de excedencia continuada, teniendo durante tres años derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia con reingreso inmediato y reserva de puesto de trabajo en la empresa por un período de uno a tres años en caso de mantenimiento de hijos.

En los supuestos de excedencia para el cuidado de familiares se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente artículo se complementará con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 15. Remuneraciones.

Las remuneraciones establecidas en el presente convenio están constituidas por los siguientes conceptos.

a) Salario base del convenio.

b) Plus extrasalarial, que se devengará por días de trabajo en concepto de indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral de mantenimiento de vestuarios (ropa de trabajo), no computándose a los efectos de pagas extraordinarias, antigüedad y vacaciones.

c) Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad, por día de trabajo y que será percibido por los trabajadores de los grupos IV, V y VI, pertenecientes a las plantillas de las empresas afectadas por este convenio, y plus de asistencia para los trabajadores de los grupos II y III de las plantillas referidas.

El Plus Convenio que figura incorporado a las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo se corresponde con los Pluses definidos en el apartado C); por

tanto, todas las referencias contenidas en el texto íntegro del presente Convenio Colectivo y referidas al Plus Convenio deberán entenderse realizadas a este Plus.

d) Plus de Especialización.- Aquellos trabajadores que presten sus servicios conduciendo una maquina con un peso igual o superior a dos (2) toneladas, percibirán la cantidad de 2,98 Euros por día de trabajo, para el año 2009 y de 3,02 Euros por día de trabajo para el año 2010. En el supuesto de que el trabajador no realice esta función todos los días laborables del mes, solamente cobrará los días que realmente haya estado conduciendo la maquina, limpiándola o haciéndole el mantenimiento correspondiente.

e) Plus de Ropa.- En aquellos centros de trabajo donde exista riesgo de contagios para el trabajador, las empresas estarán obligadas a realizar el lavado de ropa de sus trabajadores, en aras de evitar que el trabajador traslade el foco de contagio a su domicilio particular. En el supuesto de que la empresa no se haga cargo del lavado de la ropa del trabajo, vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad de 9,54 Euros para el año 2009 y de 9,68 Euros para el año 2010 mensuales para que este lleve la ropa a una lavandería para su lavado.

El incremento salarial pactado para el primer año de vigencia del convenio (año 2009) es del 1,4 %, que se repartirá en los dos años siguientes de vigencia del convenio, de tal forma que para el segundo año de vigencia (2010) la subida salarial es del 1,5 %, Calculado por adición del IPC real del año 2009 (0,8 %) y del cincuenta por ciento del correspondiente al 1,4% de subida del año 2009 (0,7%). Para el tercer año de vigencia (2011), el incremento será equivalente a la suma del IPC Real correspondiente al año 2010 más 2 puntos porcentuales (incluido el otro cincuenta por ciento correspondiente al 1,4% del año 2009, esto es el otro 0,7%). Las subidas económicas de los dos últimos años (2010 y 2011), será para todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta que la subida salarial prevista para el año 2009 se materializará, de forma escalonada, en los años 2010 y 2011, todas aquellas empresas que hayan abonado algún tipo de subida salarial en el año 2009 “a cuenta” del incremento salarial del Convenio para dicho año 2009, podrán deducir el importe anticipado de la cantidad que resulte de aplicar, en el año 2010, el porcentaje de incremento salarial pactado en el presente Convenio.

Artículo 16. Antigüedad.

Sin perjuicio del respeto y mantenimiento de las cuantías que se vengán percibiendo por este concepto (trienios y quinquenios), las cuales se mantienen en su integridad, así como los trienios y/o quinquenios cuyo perfeccionamiento ya se haya iniciado y que también se mantendrán en su configuración actual hasta su siguiente devengo en cada caso, con efectos de la fecha de consecución de este acuerdo, día 29 de abril de 2010, el complemento personal por antigüedad

constará de cinco quinquenios, como máximo, a razón del 4 por 100 del Salario Base del Convenio, siendo la fecha inicial de su cómputo la de ingreso del trabajador en la empresa, devengándose el importe de cada uno de ellos a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

En aplicación del criterio expuesto con anterioridad, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán llegar a percibir por este concepto, como máximo, las siguientes cantidades:

- Trienios y Quinquenios, que se hubieren devengado con anterioridad a la fecha de aprobación de este acuerdo.
- Trienios y Quinquenios que estuvieran “en curso” de devengarse a la fecha de celebración de este acuerdo, los cuales se mantienen en la cuantía y cómputo vigentes en el anterior convenio colectivo hasta la fecha de su perfeccionamiento.
- Cinco Quinquenios adicionales a las cantidades que pudieran corresponder en aplicación de los dos supuestos anteriores.

Artículo 17. Nocturnidad.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El cálculo de la hora nocturna se encuentra establecido en el anexo III de este convenio.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán a razón de treinta días y habrán de ser abonadas en razón del salario base del convenio y antigüedad, pagaderas el 17 de Julio y 20 de Diciembre. La de Julio se devengará desde el 1 de Julio al 30 de Junio y la de Diciembre del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Estas pagas se abonarán completas con independencia de que el trabajador haya o no causado baja por IT en el período de su devengo.

Artículo 19. Participación en beneficios.

Esta gratificación será de treinta días a razón del salario base del convenio y se abonará, prorrateado, mensual o trimestralmente a opción de la empresa a lo largo del año natural de su devengo.

Las empresas podrán optar entre abonarla en la forma anteriormente expuesta o de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente a su devengo.



Esta paga se abonará completa con independencia de la posible situación de IT del trabajador.

Artículo 20. Plus de Transporte.

Se establece un plus de compensación de transporte en la cuantía del valor de dos billetes ordinarios de autobús urbano en cada momento por día trabajado efectivamente. No se devengará los días de falta de asistencia por cualquier motivo, incluso enfermedad. No se tendrán en cuenta los días de licencias establecidos en este convenio. En caso de incremento de los billetes, la subida se abonará a partir del primer día del mes siguiente. Estos billetes los percibirán íntegros todos los trabajadores independientemente de su jornada laboral.

Artículo 21. Desplazamientos.

Cuando un/a trabajador/a tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera del casco urbano de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del / la trabajador/a, se abonará, durante el año 2009, a razón de 0,17 € el kilómetro, y a razón de 0,18 € el kilómetro durante el año 2010.

Igualmente se estará a lo establecido en la Legislación Vigente en todo momento.

Artículo 22. Dietas.

Cuando el trabajador no haya sido contratado para prestar el servicio en un centro concreto y determinado, los desplazamientos lugares de trabajo situados fuera de la localidad del centro normal del trabajador, y que no tengan cualidad de traslado, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria del 55 por 100 del salario base diario, cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio, del 100 por 100 cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma.

Artículo 23. Indemnización por enfermedad o accidente.

Todas las agencias de limpieza de edificios y locales afectados por el presente convenio, habrán de abonar al personal incluido en el mismo, sea cual sea su antigüedad, en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el artículo 2. del Decreto 3158/1966, de 23 de Diciembre, modificado por Real Decreto 53/1980, de 11 de Enero, una indemnización complementaria que cubra hasta el 75 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, para contingencias comunes del mes anterior a la baja, durante



el período comprendido entre el primer día de la baja en el trabajo por tales contingencias y hasta el vigésimo día inclusive de permanencia en tal situación y del 100 por 100 de dicha base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, a partir del vigésimo primer día y mientras permanezca en tal situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de IT no derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el párrafo anterior, la indemnización complementaria a cargo de la empresa cubrirá hasta el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, del mes anterior a la baja desde el primer día de la misma en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

Artículo 24. Revisión médica.

Las empresas afectadas por este Convenio efectuarán las gestiones oportunas al objeto de que se realice un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, bien en el Centro de seguridad e Higiene en el Trabajo o por las entidades en las que tenga concertado el Seguro de Accidente o servicios médicos de empresa. En el caso de empresas que tengan concertado el seguro de Accidente (Mutua de Accidente) será a elección del trabajador realizarlo en Centro fijo o unidad Móvil. El reconocimiento médico anual, se ajustará a las funciones que desarrolla cada trabajador en su puesto de trabajo, como a las condiciones de trabajo bajo las que el operario desarrolla sus funciones. De todas las maneras, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar a su personal, tanto fijo como eventual, dos uniformes completos al año adecuado a la exigencia del servicio que presten (monos, pijamas y zapatos adecuados para la prestación del servicio que lleve a cabo el/la trabajador/a. Los/as trabajadores/as optarán por cualquiera de los uniformes de trabajo. Dichos uniformes se facilitarán al personal en los meses de Abril y Octubre, siendo adecuados para los meses de verano e invierno.

Al personal de nueva contratación dicho uniforme se le entregará en el momento de su incorporación a la empresa.

Artículo 26. Vestuario.

Las empresas se comprometen a solicitar de sus clientes que se facilite un vestuario para sus empleados de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos.



Artículo 27. Derechos sindicales.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en las plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre sus trabajadores y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del centro.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta acción, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

El descuento de la cuota sindical será reconocido en nómina por tal concepto.

Las cantidades descontadas por las empresas se pondrán a disposición del representante sindical debidamente acreditado.

Podrá solicitar la excedencia aquel trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades; permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los Delegados sindicales con cargo de relevancia de las centrales sindicales reconocidas implantadas nacionalmente y que participan en las Comisiones



negociadoras de convenios colectivos a nivel nacional, manteniendo su vinculación como trabajador en activo de alguna empresa, les será concedido permiso retribuido por las mismas, a fin de facilitarle su labor negociadora, y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa, esté afectada por la negociación en cuestión.

En las empresas con plantillas inferiores a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto en contrario.

Artículo 28. Garantías sindicales.

Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, tendrán las siguientes garantías:

a) Dispondrán del crédito de horas mensuales que la Ley determina, pudiéndose acumular mensual o anualmente.

b) Cuando un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, haya agotado su crédito personal y anual de horas, podrá acumular el de otro representante la misma empresa para el mismo período con autorización expresa de éste, poniéndolo en conocimiento previo de la Dirección de la empresa.

c) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal, ó miembros del Comité de empresa, como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por ámbito de negociación referida.

d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 29. Compensación absorción y garantía personal.

Las condiciones que se establecen en este convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualesquiera otras retribuciones existentes en el momento de entrada en vigor del mismo cualquiera que sea el origen o la naturaleza de su existencia.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas por el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su



conjunto y cómputo anual, superen las actualmente pactadas en igual cómputo. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, se respetarán las condiciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose éste respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 30. Seguro.

Los empresarios afectados por el presente convenio, concertarán una póliza de seguro que cubra la muerte o invalidez total derivada de accidente, sea o no de trabajo con las siguientes indemnizaciones para el año 2009:

- Muerte: 18.409,46 Euros.
- Gran invalidez, invalidez absoluta o total: 21.611,08 Euros

Para el año 2010 la póliza de seguros anteriormente mencionada será concertada con las siguientes cantidades:

- Muerte: 18.685,60 Euros.
- Gran invalidez, invalidez absoluta o total: 21.935,25 Euros.

Para el año 2011, será la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo quien establecerá, antes del 31 de Enero del año mencionado, las nuevas indemnizaciones, aplicándose el mismo % de subida que sufra el Convenio en cada año.

En caso de no concertar la póliza, las empresas responderán de las indemnizaciones del párrafo anterior con un incremento del 10 por 100.

Con independencia de lo que se establece en el artículo 3 del presente convenio, las diferencias que se incluyen en el texto de este artículo con respecto al del convenio del pasado año, entrarán en vigor a los quince días de su publicación en el BOP.

Artículo 31. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria formada por tres representantes sindicales (2 miembros de la UGT y 1 miembro por CC.OO.) y tres representantes empresariales, firmantes del Convenio Colectivo.

Sus funciones son especialmente las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.





Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberá resolver en un plazo máximo de veinte días de la presentación de la situación.

Artículo 32. Contrato de relevo.

Las partes reafirman la virtualidad del contrato de relevo y las correlativas normas de acceso a la jubilación parcial y flexible como instrumento de lucha contra el desempleo y de promoción del acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes. Por ello, en este convenio, y de acuerdo con la normativa vigente, se reconoce el derecho del trabajador legitimado para instar la cumplimentación de cuantas formalidades resulten necesarias por parte del empresario para la consecución de este objetivo.

Artículo 33. Cobertura de vacantes.

Durante la vigencia del presente convenio, las bajas que produzcan vacantes en las plantillas de las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su causa, deberán ser cubiertas al menos, con contratos de duración determinada, con un mínimo de seis meses y de forma que tales vacantes permanezcan cubiertas al 31 de Diciembre del período de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 34. Pluriempleo.

Con objeto de fomentar un empleo para todos, las empresas se abstendrán de contratar trabajadores que tengan otro empleo.

Esta cláusula no será obligatoria en su caso de contratación a tiempo parcial a un trabajador que tuviese la misma modalidad de contrato en otra empresa.

Artículo 35. Adscripción del personal.

Cuando una empresa, en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente, dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de la empresa y, por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubieren de contratar nuevo personal.

Cuando una empresa, sea pública o privada, empresario autónomo o cooperativa, cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, la nueva empresa adjudicataria está en todo caso obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores/as



adscritos a dicha contrata y lugar de trabajo, al igual que para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo el servicio: de limpieza, en todos los casos, pasarán a la nueva empresa como trabajador por cuenta ajena y sometido al presente convenio.

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 su servicio en dicho centro, con una antigüedad mínima en el mismo de cuatro meses, sea cual fuera la modalidad de su contrato 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 cuatro últimos meses.

c) Todos los extremos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalente 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 adscripción 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, en la parte proporcional que corresponda siempre que el trabajador haya estado desde su contratación adscrito de forma única a dicho centro.

f) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento de la 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 dos meses. Si la empresa cesante o los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado por ésta o por otra 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.

g) Los miembros del Comité de empresa, los Delegados de personal y los/as Delegados/as sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria salvo en los siguientes supuestos:

1 Que hubieran sido contratados por obra o servicio determinado por el centro afectado por la subrogación.

2. Que hayan sido elegidos específicamente para representar a los trabajadores del centro-de trabajo objeto de la subrogación siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

En estos supuestos los Delegados de personal miembros del Comité de empresas y Delegados sindicales pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de 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 los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social, de los últimos





cuatro meses.

Relación de personal en la que se especifiquen:

1. 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.
2. Copia de documentos que acrediten y certifiquen a la empresa entrante que los trabajadores están totalmente al corriente de 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.
3. Copia de los contratos de trabajo.
4. Las cuatro fotocopias de las cuatro últimas nóminas.

Asimismo, la saliente responderá de la falsedad o ineptitud manifiesta de la información facilitada.

Artículo 36. Servicio en días festivos.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán abonar, para el año 2009, a los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, y el turno de noche del día anterior la cantidad de 50,63 Euros por cada día festivo trabajado con independencia de sus días de descanso.

Para el año 2010 dicha cantidad ascenderá a 51,39 Euros por cada día festivo trabajado con independencia de sus días de descanso. Para el año 2011 la mencionada cantidad se incrementará en función de la subida que se aplique con carácter general al Convenio Colectivo.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todos los trabajadores acogidos a este convenio y que trabajen en cualquiera de los catorce días de fi estas laborales que se establezcan en el calendario laboral de cada localidad (incluidas las fiestas locales) se les compensará con dos días de descanso por cada uno de esos días trabajados.

Los días de descanso compensatorio que se conceden como consecuencia de haber trabajado en algún día festivo, serán abonados por la cantidad de: salario base + Antigüedad + Plus de Convenio, incluidos en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo y agregándose, para el año 2009, 8,34 Euros más por cada día de descanso compensatorio (16,68 Euros en los dos días). Para el año 2010 se agregará la cantidad de 8,47 Euros más por cada día de descanso



compensatorio (16,93 Euros en los dos días)

Los días 24 y 31 de Diciembre el horario de trabajo se limitará hasta las 18.00 horas, sin que represente reducción de la jornada. Esta limitación de jornada no afectará a las empresas con régimen de turnos.

Artículo 37. Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios para el año 2009 de 54,45 Euros, y de 55,27 Euros para el año 2010, por cada trabajador que tenga un hijo en Primaria, ESO, Bachillerato y Módulos Formativos de cualquier ciclo. Para los trabajadores que tengan dos o más hijos en dichos cursos cobrarán una ayuda, para el año 2009, de 76,19 euros, y de 77,33 Euros para el año 2010. Para el año 2011, dicha cantidad se incrementará de conformidad a como lo haga el resto del Convenio Colectivo.

El referido importe al que asciende la presente Ayuda de estudio será abonada de forma íntegra a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y con independencia del porcentaje de jornada de trabajo (tiempo parcial) que tengan.

Únicamente se permitirá el pago parcial del importe referido de la Ayuda de estudios para aquellos supuestos en que el trabajador preste servicios para dos o más empresas afectadas por este mismo Convenio Colectivo. En este supuesto, el trabajador/a no cobrará más de una Ayuda de estudio por el susodicho importe, el cual será retribuido por cada una de las empresas para las que trabaje, en proporción a la jornada de trabajo que realice en cada una de ellas.

Artículo 38. Protección al embarazo.

La evaluación de los riesgos en la empresa deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo del trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social



aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función inherente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grado o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores párrafos de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 39. Formación continua.

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

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

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.





Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

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

Serán funciones de este Comité Paritario:

- a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
- b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que pueden impartirse en los Centros de Formación de empresa o en los que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.
- e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- f) Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autónomo correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

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

Para tal fin las empresas colaborarán con las representaciones sindicales y empresariales al objeto de solicitar planes formativos específicos para el sector.

Todo ello con independencia de aquellos planes de formación que las empresas y



organizaciones empresariales pueden realizar con sujeción a la Ley.

Artículo 40. Reserva de cupo para discapacitados.

Las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos el 2 por 100 sean trabajadores discapacitados, a tenor de lo estipulado en la legislación vigente, o bien a adoptar las medidas alternativas previstas igualmente por la Ley.

Artículo 41. Revisión salarial.

Habiéndose acordado una subida salarial inicial para el año 2011, consistente en el IPC Real correspondiente al año 2010 más 2 puntos porcentuales (IPC real 2010 + 2%), para el supuesto de que el I.P.C. Real referido a dicho año 2011 supere la subida aquí pactada, se procederá, siempre al alza, a aplicar la diferencia resultante sobre las tablas salariales aquí pactadas y con efectos económicos desde el 01/01/11.

El abono de estos atrasos, para el caso de que procedieran, se efectuará antes del 31/03/12.

A estos efectos, se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo para que actualice dichas tablas y fije los importes que correspondan, debidamente actualizados.

Artículo 42. Lactancia.

En relación a la lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 y 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Este artículo se complementará con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 43. Parejas de hechos.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

Artículo 44. Declaración General Sobre Igualdad y No Discriminación.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 45. Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.



Artículo 46. Compromiso de Fijeza Laboral.

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 50% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa - Trabajadores/as con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada en el cumplimiento de este artículo, siempre y cuando no contravenga lo contenido en la ley de protección de datos, o cualquier otra norma similar durante la vigencia del convenio.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre de cada año de vigencia del presente convenio, con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 47. Mejoras sociales complementarias y responsabilidad social corporativa.

Todas las partes firmantes del presente Convenio convienen en la necesidad de continuar mejorando y desarrollando cualesquiera medidas que supongan una mejora de las condiciones de trabajo para todas las trabajadoras y trabajadores del sector y, en especial, todas aquellas medidas que faciliten la necesaria conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral (ajuste de horarios y centros de trabajo, comedores, guarderías,...).

De esta forma, las partes firmantes del presente Convenio constituirán, en su caso, los órganos paritarios oportunos a través de los cuales canalizarán dichas actuaciones.

Disposición final

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la problemática de las drogodependencias y en aras de dar soluciones que mejoren la situación actual con respecto a este fenómeno, especialmente con la intencionalidad de procurar acciones positivas que prevengan situaciones

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta o circunstancias tales como que





los servicios que se realizan no se hayan ofertado por debajo del convenio y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados, así como documentación presentada ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil).

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique dicha solicitud.

Presentará la documentación en un plazo de treinta días naturales desde la publicación del convenio.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la Comisión paritaria deberá especificar por cuánto tiempo se aprueba dicha solicitud, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento la reincorporación a la aplicación del convenio en los mismos términos que en ese momento estén en vigor.

En todos los casos será la Comisión paritaria la que apruebe por unanimidad la aplicación o no de esta cláusula.

La parte social de la Comisión paritaria solicitará a las empresas afectadas la documentación a la que se ha hecho referencia anteriormente y si comprueba que en el ejercicio no es deficitario, y teniendo un ejercicio completo sin pérdidas, las empresas abonarán a sus trabajadores lo dejado de percibir en el período de aplicación en un plazo de doce meses.

No deseables de dependencias a drogas, acuerdan la inclusión en el mismo de las siguientes acciones de carácter preventivo:

Acciones preventivas.- Estas se sostendrán sobre tres pilares básicos: formativas, informativas y sensibilizadoras.

Formativas.- Estas acciones se dividen en tres apartados concretos a saber:

Cursos mediadores sindicales.- Estos cursos serán impartidos por las organizaciones sindicales, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.

Jornadas de sensibilización a empresarios y/o gerentes.- Estas jornadas se realizarán buscando la participación de la Comisión de seguimiento del acuerdo entre la Consejería de Asuntos Sociales, la Confederación de Empresarios de Andalucía y la UGT y CCOO de Andalucía, para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral con el apoyo técnico del comisionado para la droga.

Cursos a mandos intermedios, sin coste para la empresa y fuera de la jornada





laboral.

Informativas:

Publicaciones periódicas.- Las organizaciones sindicales ponen a disposición sus publicaciones para informar en el ámbito correspondiente sobre prevención de drogodependencias.

Publicaciones específicas.- Las que a tal efecto se creen.

Sensibilizadoras:

Campaña específica.- Se abrirán los contactos oportunos con el acuerdo para la prevención de las drogodependencias

en el ámbito laboral para el desarrollo de la misma.

Para poder llevar a cabo las acciones enumeradas, la Comisión negociadora del convenio organizará en la práctica las acciones que se pacten en este convenio en relación a esta problemática.

Cláusula de descuelgue

Solamente por razones de tipo económico las empresas vinculadas a este convenio podrán solicitar a la Comisión paritaria del mismo, la no aplicación de las cláusulas salariales, siendo las restantes de obligado cumplimiento.



TABLAS SALARIALES 2009

	Salario mes/día	Plus convenio mes/día	Plus extrasalarial mes/día
GRUPO II	1079,35	86,42	121,35
Jefe administración 1ª	1030,19	86,42	121,35
Jefe administración 2ª	981,88	86,42	121,35
Cajero	946,92	86,42	121,35
Oficial de 1ª	876,79	86,42	121,35
Oficial de 2ª	804,42	86,42	121,35
Auxiliar administrativo	782,5	86,42	121,35
Telefonista	604,95	86,42	121,35
Aspirante	782,5	86,42	121,35
Cobrador	1079,35	86,42	121,35
GRUPO III			
Encargado general	1008,27	86,42	121,35
Encargado de zona	938,13	86,42	121,35
Encargado de sector	898,7	86,42	121,35
Encargado de grupo	779,54	86,42	121,35
Responsable de equipo	743,31	86,42	121,35
GRUPO IV			
Ordenanza	731,88	86,42	121,35
Almacenero	718,68	86,42	121,35
Listero	592,97	86,42	121,35
Botones	580,74	86,42	121,35
GRUPO V			
Especialista	27,7	3,77	5,27
Peón especialista	24,62	3,77	5,27
Limpiador/a	23,87	3,77	5,27
Conductor-limpiador/a	27,7	3,77	5,27
GRUPO VI			
Oficial	27,7	3,77	5,27
Ayudante	24,62	3,77	5,27
Peón	23,87	3,77	5,27
Aprendiz	19,38	3,77	5,27

HORAS EXTRAORDINARIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD AÑO 2009

	S/A	4%	8%	12%	16%
GRUPO II					
Jefe deadmon. 1ª	18,32	18,69	19,06	19,43	19,8



Jefe de admon. 2ª	17,59	17,94	18,29	18,64	18,99
Cajero	16,87	17,2	17,53	17,86	18,19
Oficial de 1ª	16,36	16,68	17	17,32	17,64
Oficial de 2ª	15,31	15,61	15,91	16,21	16,51
Auxiliar administrativo	14,25	14,52	14,8	15,07	15,34
Telefonista	13,93	14,19	14,45	14,71	14,97
Aspirante	11,29	11,49	11,69	11,89	12,09
Cobrador	13,93	14,19	14,45	14,71	14,97
GRUPO III					
Encargado general	17,27	17,61	17,95	18,29	18,63
Encargado de zona	16,22	16,54	16,86	17,18	17,5
Encargado de sector	15,65	15,95	16,25	16,55	16,85
Encargado de grupo	13,88	14,14	14,4	14,66	14,92
Responsable de equipo	13,34	13,59	13,84	14,09	14,34
GRUPO IV					
Ordenanza	13,18	13,43	13,68	13,93	14,18
Almacenero	12,99	13,23	13,47	13,71	13,95
Listero	11,11	11,31	11,51	11,71	11,91
Botones	10,94	11,14	11,34	11,54	11,74
GRUPO V					
Especialista	14,56	14,84	15,12	15,4	15,68
Peón especialista	13,18	13,43	13,68	13,93	14,18
Limpiador/a	12,85	13,09	13,33	13,57	13,81
Conductor - impiador/a	14,56	14,84	15,12	15,4	15,68
GRUPO VI					
Oficial	14,56	14,84	15,12	15,4	15,68
Ayudante	13,18	13,43	13,68	13,93	14,18
Peón	12,85	13,09	13,33	13,57	13,81
Aprendiz	10,03	11,03	11,23	11,43	11,63

HORAS EXTRAORDINARIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD AÑO 2009

	20%	24%	28%	32%
GRUPO II				
Jefe de admon.1ª	20,17	20,54	20,91	21,28
Jefe de admon. 2ª	19,34	19,69	20,04	20,39
Cajero	18,52	18,85	19,18	19,51
Oficial de 1ª	17,96	18,28	18,6	18,92
Oficial de 2ª	16,81	17,11	17,41	17,71
Auxiliar administrativo	15,61	15,88	16,15	16,42



Telefonista	15,23	15,49	15,75	16,01
Aspirante	12,29	12,49	12,69	12,89
Cobrador	15,23	15,49	15,75	16,01
GRUPO III				
Encargado general	18,97	19,31	19,65	19,99
Encargado de zona	17,82	18,14	18,46	18,78
Encargado de sector	17,15	17,45	17,75	18,05
Encargado de grupo	15,18	15,44	15,7	15,96
Responsable de equipo	14,59	14,84	15,09	15,34
GRUPO IV				
Ordenanza	14,43	14,68	14,93	15,18
Almacenero	14,19	14,43	14,67	14,91
Listero	12,11	12,31	12,51	12,71
Botones	11,94	12,14	12,34	12,54
GRUPO V				
Especialista	15,96	16,24	16,52	16,8
Peón especialista	14,43	14,68	14,93	15,18
Limpiador/a	14,05	14,29	14,53	14,77
Conductor-limpiador	15,96	16,24	16,52	16,8
GRUPO VI				
Oficial	15,96	16,24	16,52	16,8
Ayudante	14,43	14,68	14,93	15,18
Peon	14,05	14,29	14,53	14,77
Aprendiz	1 1,83	12,03	12,23	12,43

PRECIOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DE UNA HORA NOCTURNA 2009

GRUPO II	Euros
Jefe admon. 1ª	1,79
Jefe admon. 2ª	1,71
Cajero	1,61
Oficial de 1ª	1,57
Oficial de 2ª	1,44
Auxiliar administrativo	1,34
Telefonista	1,27
Aspirante	1,01
Cobrador	1,29
GRUPO III	
Encargado general	1,66
Encargado de zona	1,58
Encargado de sector	1,51
Encargado de grupo	1,29

Responsable de equipo	2,28
GRUPO IV	
Ordenanza	1,2
Almacenero	1,17
Listero	1,02
Botones	0,97
GRUPO V	
Especialista	1,39
Peón especialista	1,22
Limpiador/a	1,2
Conductor-limpiador	1,39
GRUPO VI	
Oficial	1,39
Ayudante	1,22
Peon	1,2
Aprendiz	0,99

TABLAS SALARIALES 2010

	Salario mes/día	Plus convenio mes/día	Plus extrasalarial mes/día
GRUPO II			
Jefe administración 1ª	1095,54	87,72	123,17
Jefe administración 2ª	1045,64	87,72	123,17
Cajero	996,61	87,72	123,17
Oficial de 1ª	961,12	87,72	123,17
Oficial de 2ª	889,94	87,72	123,17
Auxiliar administrativo	816,49	87,72	123,17
Telefonista	794,24	87,72	123,17
Aspirante	614,02	87,72	123,17
Cobrador	794,24	87,72	123,17
GRUPO III			
Encargado general	1023,39	87,72	123,17
Encargado de zona	952,20	87,72	123,17
Encargado de sector	912,18	87,72	123,17
Encargado de grupo	791,23	87,72	123,17
Responsable de equipo	754,46	87,72	123,17
GRUPO IV			
Ordenanza	742,86	87,72	123,17
Almacenero	729,46	87,72	123,17
Listero	601,86	87,72	123,17
Botones	589,45	87,72	123,17



**GRUPO V**

Especialista	28,12	3,83	5,35
Peón especialista	24,99	3,83	5,35
Limpiador/a	24,23	3,83	5,35
Conductor-impulsador/a	28,12	3,83	5,35

GRUPO VI

Oficial	28,12	3,83	5,35
Ayudante	24,99	3,83	5,35
Peón	24,23	3,83	5,35
Aprendiz	19,67	3,83	5,35

HORAS EXTRAORDINARIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD AÑO 2010

	S/A	4%	8%	12%	16%
GRUPO II	18,59	18,96	19,33	19,70	20,07
Jefe de admón. 1ª	17,85	18,2	18,55	18,9	19,25
Jefe de admón. 2ª	17,13	17,47	17,81	18,15	18,49
Cajero	16,6	16,93	17,26	17,59	17,92
Oficial de 1ª	15,55	15,85	16,15	16,45	16,75
Oficial de 2ª	14,46	14,74	15,02	15,3	15,58
Auxiliar administrativo	14,13	14,4	14,67	14,94	15,21
Telefonista	11,46	11,67	11,88	12,09	12,3
Aspirante	14,13	14,4	14,67	14,94	15,21
Cobrador	18,59	18,96	19,33	19,70	20,07
GRUPO III					
Encargado general	17,52	17,87	18,22	18,57	18,92
Encargado de zona	16,47	16,79	17,11	17,43	17,75
Encargado de sector	15,88	16,19	16,50	16,81	17,12
Encargado de grupo	14,09	14,36	14,63	14,9	15,17
Responsable de equipo	13,54	13,8	14,06	14,32	14,58
GRUPO IV					
Ordenanza	13,37	13,62	13,87	14,12	14,37
Almacenero	13,17	13,42	13,67	13,92	14,17
Listero	11,28	11,48	11,68	11,88	12,08
Botones	11,1	11,3	11,5	11,7	11,9
GRUPO V					
Especialista	14,78	15,07	15,36	15,65	15,94
Peón especialista	13,37	13,63	13,89	14,15	14,41
Limpiador/a	13,04	13,29	13,54	13,79	14,04
Conductor-impulsador/a	14,78	15,07	15,36	15,65	15,94

**GRUPO VI**

Oficial	14,78	15,07	15,36	15,65	15,94
Ayudante	13,37	13,63	13,89	14,15	14,41
Peon	13,04	13,29	13,54	13,79	14,04
Aprendiz	10,991	11,19	11,39	11,59	11,79

HORAS EXTRAORDINARIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD AÑO 2010

	20%	24%	28%	32%
GRUPO II				
Jefe de admon. 1ª	20,44	20,81	21,18	21,55
Jefe de admon. 2ª	19,6	19,95	20,3	20,65
Cajero	18,83	19,17	19,51	19,85
Oficial de 1ª	18,25	18,58	18,91	19,24
Oficial de 2ª	17,05	17,35	17,65	17,95
Auxiliar administrativo	15,86	16,14	16,42	16,7
Telefonista	15,48	15,75	16,02	16,29
Aspirante	12,51	12,72	12,93	13,14
Cobrador	15,48	15,75	16,02	16,29
GRUPO III				
Encargado general	19,27	19,62	19,97	20,32
Encargado de zona	18,07	18,39	18,71	19,03
Encargado de sector	17,43	17,74	18,05	18,36
Encargado de grupo	15,44	15,71	15,98	16,25
Responsable de equipo	14,84	15,1	15,36	15,62
GRUPO IV				
Ordenanza	14,62	14,87	15,12	15,37
Almacenero	14,42	14,67	14,92	15,17
Listero	12,28	12,48	12,68	12,88
Botones	12,1	12,3	12,5	12,7
GRUPO V				
Especialista	16,23	16,52	16,81	17,1
Peon especialista	14,67	14,93	15,19	15,45
Limpiador/a	14,29	14,54	14,79	15,04
Conductor-limpiador	16,23	16,52	16,81	17,1
GRUPO VI				
Oficial	16,23	16,52	16,81	17,1
Ayudante	14,67	14,93	15,19	15,45
Peón	14,29	14,54	14,79	15,04
Aprendiz	11,99	12,19	12,39	12,59

PRECIOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DE UNA HORA NOCTURNA 2010

GRUPO II	Euros
Jefe admon. 1ª	1,82
Jefe admon. 2ª	1,74
Cajero	1,63
Oficial de 1ª	1,59
Oficial de 2ª	1,46
Auxiliar administrativo	1,36
Telefonista	1,29
Aspirante	1,03
Cobrador	1,31
GRUPO III	
Encargado general	1,68
Encargado de zona	1,60
Encargado de sector	1,53
Encargado de grupo	1,31
Responsable de equipo	2,31
GRUPO IV	
Ordenanza	1,22
Almacenero	1,19
Listero	1,04
Botones	0,98
GRUPO V	
Especialista	1,41
Peon especialista	1,24
Limpiador/a	1,22
Conductor-limpiador	1,41
GRUPO VI	
Oficial	1,41
Ayudante	1,24
Peón	1,22
Aprendiz	1,00