

CONVENIO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES

DOE NÚMERO 60 - Viernes, 28 de marzo de 2008.

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de la provincia de Cáceres.

Visto el contenido del Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de la provincia de Cáceres (código de Convenio n.º 10/0016/5), suscrito con fecha 21-02-2008 de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña, en representación de las empresas del sector y, de otra, por UGT, CCOO y CSI-CIF en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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 (BOE 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); y el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo, A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.
Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 3 de marzo de 2008.

El Director General de Trabajo JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES EN LA PROVINCIA DE CÁCERES

Artículo Preliminar:

A) El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT, CCOO Y CSI CSIF y la Federación Empresarial Cacereña, los cuales ostentan el 100% de la representación legal de trabajadores y empresarios, con lo que el presente convenio tiene eficacia general en su ámbito.

B) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C) COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO:

La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre ellos un Secretario, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones locales del ámbito del Convenio.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos,

individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Cáceres.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de la antigua Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, aprobadas por Orden de 15 de febrero de 1975, publicada en el BOE de 20 del mismo mes y año.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores cuyas relaciones se regulaban por la citada Ordenanza de limpieza.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura teniendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 2007 hasta el día 31 de diciembre del año 2007. El Convenio queda denunciado por las partes desde el momento de su firma, sin necesidad de preaviso escrito.

Artículo 5. Salario.

A los efectos de este Convenio, tiene naturaleza de salario el que para cada una de las categorías y con carácter de mensual bruto y referido a la jornada establecida en este Convenio, se fija en la tabla salarial anexa (columna de salario mes). Igualmente, tiene naturaleza de salario el complemento de antigüedad o plus complementario de éste y las gratificaciones extraordinarias que con devengo superior al mes se establecen en el presente Convenio. Por imperativo legal serán de cuenta de los trabajadores los descuentos de Seguridad Social e IRPF en los porcentajes correspondientes.

Tienen carácter extrasalarial y no sujetos a cotización de Seguridad Social las cantidades a percibir por los trabajadores con carácter de indemnizaciones o suplidos y en concreto el plus extrasalarial de locomoción y transportes.

En consecuencia de lo anterior la estructura de los conceptos económicos es la siguiente:

CONCEPTOS SALARIALES:

Salario Mensual de Convenio, Complemento de antigüedad. Gratificaciones Extraordinarias.

Otros.

CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

Locomoción y Transportes. Otros.

Todos estos conceptos se incrementarán en lo que lo haga el IPC oficial del Estado

Español en el año 2007, entregándose a cuenta un incremento salarial del 3,6%. En el caso de que el citado IPC del año 2007 superara el 3,6%, la comisión paritaria del convenio se reunirá dentro de los veinte días siguientes a la publicación en el BOE del IPC de 2007 para confeccionar las tablas salariales definitivas con la subida del IPC real de 2007, debiendo abonarse la diferencia dentro del mes siguiente a la publicación de las nuevas tablas en el DOE.

Si el IPC de 2007 no superase el 3,6% las tablas adjuntas al presente convenio adquirirían en carácter de definitivas.

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias de 30 días en julio y diciembre pagaderas en la primera quincena de los meses citados. Se calculará dicha paga sobre salario convenio más antigüedad o plus complementario de éste.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- a) Gratificación de verano en julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional que le corresponda de dichas pagas en función al tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 7. Participación de beneficios.

La participación en beneficios que se establece para los trabajadores afectados por este Convenio será de 30 días de salario convenio más antigüedad o plus complementario de ésta.

El devengo de dicha gratificación es del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, pagaderas en el primer trimestre del año siguiente.

Previo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse el fraccionamiento de esta paga a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 8. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que hubieran adquirido tal condición antes del 10 de enero de 1997 (lo señalado en cursiva quedó derogado a partir del 1/1/2005) disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en este Convenio correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por cien para cada trienio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad transitoria y excedencia especial.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de

este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

*) "Los trabajadores que hayan adquirido la condición de fijos desde el 11 de enero de 1997 recibirán un plus de antigüedad por cada año cumplido que exceda de dos de 4,51 € mensuales.

En todo caso el citado complemento se percibirá como sigue:

El trabajador que fue indefinido entre - Empieza a cobrar el complemento de antigüedad a partir de:

11-1-97 y el 10-1-98: 11-1-2000

11-1-98 y el 10-1-99: 11-1-2001

11-1-99 y el 10-1-00: 11-1-2002

11-1-00 y el 10-1-01: 11-1-2002

El párrafo anterior (señalado en cursiva e iniciado por un asterisco) QUEDÓ DEROGADO EL 1 DE ENERO DE 2005, por lo que su inclusión en el presente texto lo es sólo a efectos informativos.

Artículo 9. Recibo de salario.

El recibo de salario detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad o plus compensatorio, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y números de la Seguridad Social de la Empresa.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Durante el mes de diciembre de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones del personal de cada empresa, según las necesidades de las mismas, oído a los representantes de los trabajadores.

El personal que disfrute las vacaciones reglamentarias en julio y diciembre, se le anticipará el importe de la gratificación extraordinaria correspondiente.

En todo caso el personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el que ingrese en el transcurso del año, deberá disfrutar sus vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, antes del 31 de diciembre de cada año.

Asimismo, el cómputo de las vacaciones de los trabajadores nunca podrá iniciarse en día no laborable.

La empresa deberá elaborar el calendario de vacaciones de todo el personal de la empresa dentro del primer trimestre del año.

El día 5 de enero de cada año, así como en las Ferias y Fiestas mayores de cada localidad (una al año y durante tres días), y los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada a la mitad. Empresa y trabajadores se pondrán de acuerdo con el ánimo de adelantar la jornada y procurar la tarde libre, siempre que sea posible y cubriendo las necesidades del servicio.

Asimismo los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos días de asuntos propios que deberán disfrutarse con las siguientes condiciones:

No podrá disfrutarse más de un día de asuntos propios por trimestre natural.

Deberá preavisarse de su intención de disfrutarlos por escrito con 72 horas de antelación.

No podrán acumularse entre sí, a vacaciones o festivos, pero sí a las licencias retribuidas.

El número de trabajadores que los disfruten simultáneamente en un mismo centro de trabajo no debe afectar al normal funcionamiento de las tareas que se desarrollen en el mismo.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de trabajo de 37 1/2 horas efectivas semanales, tanto para la jornada partida como para la jornada continuada. Las horas extraordinarias que hayan de realizarse por necesidad de servicio y previa autorización de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, se abonarán con un incremento del 75% sobre las horas normales más antigüedad o plus complementario de ésta, siendo las citadas horas extraordinarias reflejadas en las nóminas de salario. Dicha jornada equivale en cómputo anual a 1.698 horas anuales de trabajo.

Artículo 12. Descanso semanal.

El trabajador que realice servicios en domingo y su descanso semanal coincida con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso.

Artículo 13. Plus extrasalarial de locomoción y transporte.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte.

Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un plus extrasalarial que será igual para todos los niveles y cuya cantidad se fija en: AÑO 2007: 58,55 €.

Dicho plus será satisfecho únicamente en los meses efectivos de trabajo en jornada normal, sin que corresponda, por tanto, su abono, en los meses de vacaciones, en los periodos de baja por enfermedad, o en el caso de licencias retribuidas o días de asuntos propios. En lo referente a su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad. Este plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

El trabajador que no realice la jornada completa percibirá la parte proporcional de dicho plus.

Artículo 14. Subrogación o adscripción del personal.

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

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

1. 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 venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla, y, por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido

desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a cuatro meses.

La subrogación de los representantes legales de los trabajadores operará cuando estos tengan una permanencia mínima en el centro de 10 meses y mantendrán las garantías hasta el término de su mandato.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes de los trabajadores, se produzcan como consecuencia de lo establecido en el presente artículo o por cualquier otra causa, una disminución o aumento de la plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a dos meses, se acomodará al número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, cesando los sobrantes, o procediendo a la elección o designación de los que falten para completar el número de representantes requeridos en los artículos citados.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, cumpliendo el servicio militar o en situación análoga, pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

2. La empresa entrante comunicará a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión y la empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro.

Igualmente deberá poner en su conocimiento las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social y copia de los contratos, si los hubiera).

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización de la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

3. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador).

No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o los trabajadores probaren fehacientemente que los servicios se hubieren reiniciado por un nuevo contratista.

4. Asimismo la empresa saliente deberá facilitar a la entrante copia del plan de prevención relativo a cada trabajador sobre el que se realice la subrogación, así como los informes y protocolos relativos a la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de cada uno de los trabajadores subrogados.

Artículo 15. Clasificación de personal.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Legales o reglamentarias de general aplicación.

Artículo 16. Jubilación.

Las empresas afectadas por este Convenio en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 64 años con el cien por cien de salario y siempre que medie acuerdo y aceptación por parte de la Empresa, contratará simultáneamente a un trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo con un contrato de igual naturaleza.

Asimismo mediante mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador y nunca de manera unilateral, podrán pactarse jubilaciones anticipadas con las siguientes indemnizaciones por parte de la empresa:

A los 60 años: 10 mensualidades.

A los 61 años: 9 mensualidades.

A los 62 años: 8 mensualidades.

A los 63 años: 7 mensualidades.

Artículo 17. Incapacidad transitoria.

En caso de accidente laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día de producirse el evento.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social de la siguiente manera, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa:

- Cuando se precise hospitalización del trabajador enfermo se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.T. en la forma señalada anteriormente hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el día de la baja durante la permanencia del trabajador en el centro sanitario y durante un máximo de 60 días, una vez abandonado este, en concepto de convalecencia.

- En caso de que no haya hospitalización, se complementarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social, a partir del 11er día incluido en adelante de la siguiente manera:

A) Hasta el 90% de las percepciones salariales del trabajador desde el primer día de la baja, si es la primera baja del año natural.

B) Hasta el 80% de las percepciones salariales del trabajador, en el caso de que se trate de la segunda y sucesivas bajas en el mismo año natural.

Los complementos por no hospitalización contenidos en la presente cláusula entrarán en vigor para las bajas que se produzcan a partir del día siguiente a la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 18. Derechos sindicales.

A) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o

renuncie su afiliación sindical.

B) 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 se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

D) Las empresas pondrán un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la empresa.

E) Los Delegados de personal y miembros de comité de empresa gozarán de un incremento de 5 horas sobre el máximo establecido en las disposiciones legales para el ejercicio de sus funciones sindicales.

No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

F) El trabajador justificará ante la empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.

G) Cuotas sindicales: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante el periodo de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

H) La empresa reconocerá a sus trabajadores el derecho a 4 horas, con cargo a la misma, durante el periodo comprendido entre el inicio de la negociación del Convenio y su aprobación para informar de la marcha del proceso de negociación colectiva.

I) Quienes ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómicos o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y a cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

Artículo 19. Reconocimiento médico.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a realizar cuantos reconocimientos médicos se precisen conforme se disponga en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud de cada empresa. Las empresas estarán obligadas a darle el oportuno permiso al trabajador que vaya a realizarse el reconocimiento, y serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 20. Licencia retribuida.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una licencia con sueldo en los casos que a continuación se detallan y durante el número de días que también se indican para cada uno de ellos:

A) Muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos del trabajador o cónyuge: 3 días de licencia que podrán ampliarse 3 días más cuando el trabajador necesite realizar un

desplazamiento al efecto.

B) Muerte de tíos, primos o sobrinos del trabajador, o Muerte de bisabuelos y biznietos del trabajador o su cónyuge : 1 día de licencia.

C) Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 2 días de licencia que podrán ampliarse hasta 2 días más cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto.

En los casos de alumbramiento de la esposa: 3 días de licencia que podrán ampliarse 2 días más si el hecho se produce fuera de la ciudad de residencia del trabajador.

En los casos de disconformidad entre empresa y trabajador sobre la interpretación del concepto de enfermedad grave, ambas partes se someterán al arbitrio de la Comisión Paritaria del Convenio.

D) Por traslado del domicilio habitual: 1 día de licencia.

E) Por matrimonio: 15 días naturales de licencia.

En los casos no previstos en la Ley y no mencionados anteriormente se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

En los casos de licencia por matrimonio, si así lo solicita el trabajador, ésta deberá ser prolongada con la vacación anual que éste tenga devengada.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio se remiten en este punto a lo previsto en el artículo 69 de la antigua Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, aprobada por Orden de 15 de febrero de 1975.

En caso de necesidad y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se facilitará al operario afectado una tercera prenda.

Artículo 22. Protección a la maternidad.

En aquellos centros de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las operarias embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras éste dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan 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 salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si 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 certificara un médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con cobro

de su remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso escrito al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario de trabajo. Este derecho se hará extensivo a la realización de técnicas de fecundación asistida.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

Artículo 23. Póliza de seguro colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán, en el plazo de 60 días como máximo desde la publicación del mismo en el Diario Oficial de Extremadura un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, asegurando la percepción en el caso de que se produzca tal evento de treinta mil euros (30.000 €) por parte de los herederos legales o beneficiarios que designe el trabajador.

Artículo 24. Faltas y sanciones.

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.

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.

FALTAS LEVES

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que exista causa justificada.
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 falta de aviso sobre los defectos del mismo.

FALTAS GRAVES

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo 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 considerará 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 perjuicio 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 puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o la 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.

FALTAS MUY GRAVES

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

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo 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 documentos 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 elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.

6. 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 o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7. La condena por delito en el orden penal.

8. 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.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10. Causar accidente grave por negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

14. El acoso sexual.

15. 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 la autoridad competente o no recurrida.

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

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

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 dos días hasta un mes.

3. POR FALTAS MUY GRAVES:

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

Artículo 25. Regulación del régimen de excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto al reingreso de estos excedentes voluntarios su ingreso será automático. La petición de reingreso por parte del trabajador excedente deberá asimismo formularse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito.

Artículo 26. Plus de nocturnidad, trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 37 horas y media semanales. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución del 25% salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En la empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días de la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptando a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según incierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo Artículo 27. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación- conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio hacen constar que las condiciones pactadas en el mismo suponen, teniendo en cuenta todos los conceptos y deslizamientos, un incremento de la masa salarial de los trabajadores del 4,2 % en el año 2007.

Asimismo, estudiados los costes laborales y estructurales del sector, consideran como práctica de competencia desleal por ofertarse a precios por debajo del coste, cualquier servicio prestado a un precio al cliente inferior a 9,88 €/hora + IVA.

Disposición adicional segunda.

Comisión especial de plus de penosidad.

Se constituirá una comisión especial de carácter paritario integrada por tres miembros de la parte empresarial y tres de la parte sindical al objeto de analizar y determinar las

concretas actividades que puedan ser susceptibles de dar lugar a la percepción de un plus de penosidad cuya cuantía será acordada por la citada comisión.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera.

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente Convenio desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, serán abonadas por las empresas a sus trabajadores en la nómina del mes siguiente al que se produzca dicha publicación.

Aquellos trabajadores que cesaran en su actual empresa antes de la fecha señalada y percibieran liquidación, percibirán con ésta los atrasos del Convenio.

Disposición transitoria segunda.

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral del sector que se mantendrá como derecho supletorio pactado aún cuando fuere derogada durante la vigencia de este Convenio, hasta que sea sustituida por un acuerdo marco con carácter nacional y eficacia general.

En el caso de que el acuerdo marco se alcance y publique en el BOE durante la vigencia del presente convenio, se entenderán sustituidas las disposiciones del presente convenio que se opongan a las del acuerdo marco nacional de manera automática, sin necesidad de denuncia anticipada o modificación del presente convenio.

Viernes, 28 de marzo de 2008

ANEXO I.- Tabla salarial 2007.

CATEGORÍAS	Salario Base mes 2006	Salario Anual 2006	Salario Base Mes 2007	Salario Anual 2007
DIRECTOR	951,45 €	14.271,72 €	991,41 €	14.871,13 €
DIRECTOR COMERCIAL	902,67 €	13.540,02 €	940,58 €	14.108,71 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	902,67 €	13.540,02 €	940,58 €	14.108,71 €
JEFE DE PERSONAL	902,67 €	13.540,02 €	940,58 €	14.108,71 €
JEFE DE COMPRAS	902,67 €	13.540,02 €	940,58 €	14.108,71 €
JEFE DE SERVICIO	902,67 €	13.540,02 €	940,58 €	14.108,71 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	878,30 €	13.174,49 €	915,19 €	13.727,82 €
TITULADO GRADO MEDIO	853,87 €	12.808,07 €	889,73 €	13.346,01 €
TITULADO GRADO LABORAL	829,49 €	12.442,29 €	864,32 €	12.964,86 €
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	829,49 €	12.442,29 €	864,32 €	12.964,86 €
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	805,09 €	12.076,38 €	838,91 €	12.583,58 €
CAJERO	756,29 €	11.344,42 €	788,06 €	11.820,89 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	731,93 €	10.978,89 €	762,67 €	11.440,01 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	707,52 €	10.612,85 €	737,24 €	11.058,59 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	660,12 €	9.901,86 €	687,85 €	10.317,74 €
TELEFONISTA	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
COBRADOR	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
ENCARGADO GENERAL	797,67 €	11.964,99 €	831,17 €	12.467,52 €
ENCARGADO DE ZONA	770,14 €	11.552,08 €	802,48 €	12.037,27 €
ENCARGADO DE SECTOR	753,64 €	11.304,54 €	785,29 €	11.779,33 €
ENCARGADO DE EDIFICIO	732,30 €	10.984,48 €	763,06 €	11.445,83 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	666,91 €	10.003,59 €	694,92 €	10.423,74 €
ORDENANZA	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
ALMACENERO	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
LISTERO	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
VIGILANTE	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
ESPECIALISTA	672,56 €	10.088,43 €	700,81 €	10.512,15 €
PEON ESPECIALIZADO	669,69 €	10.045,38 €	697,82 €	10.467,28 €
LIMPIADOR/A	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	672,56 €	10.088,43 €	700,81 €	10.512,15 €
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	672,56 €	10.088,43 €	700,81 €	10.512,15 €
AYUDANTE	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
PEON	656,60 €	9.849,02 €	684,18 €	10.262,68 €
APRENDIZ (SMI) <i>En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional superara las cantidades señaladas en la presente tabla se aplicará como salario el propio SMI</i>	502,88 €	7.543,16 €	524,00 €	7.859,98 €
Plus de Transporte para todas la categorías(art. 13)	56,19 €		58,55 €	
Cláusula de Competencia desleal SIN IVA (Disp.Adicional 1ª)	9,48 €		9,88 €	

ESTOS IMPORTES SE REFIEREN A CANTIDADES SIN PLUS O ANTIGUEDAD

Se consideran 1.698 horas anuales