

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOCCE 4.650 - Martes 10 de Julio de 2007.

VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo del Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA (5100175) para el período 01.01.2007 a 31.12.2008, suscrito por su Comisión Negociadora el 11 de junio de 2007, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 92 del Real Decreto Leg. 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Ceuta, a 2 de julio de 2007.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Jenaro García-Batanero Arreciado.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA. ACTA FINAL

ASISTENTES

Representación Social

Por CC.OO:

D. Concepción García Garrido  
D. Antonio Pérez Domínguez  
D. Margarita Lirio Cafiastro  
D. M. Carmen Morant Moral  
D. José Luis López Mena  
D. Milagros Ayala Toro  
D. Abdelhamid Mohamed Selan  
D. Juan Luis Aróstegui Ruiz (Asesor de CC.OO.)  
D. Eloy Verdugo Guzmán (Asesor de U.G.T.)

Representación Económica

D. Pedro A. Contreras López  
D. Antonio García Sencianes  
D. Mariano L10rente Pecino

En la ciudad de Ceuta, a 11 de junio de 2007, cuando son las 19,30 horas, se reúnen en el domicilio social de Comisiones Obreras de Ceuta, en C/. Alcalde Fructuoso Miaja nº 1, 2ª planta, los señores al margen señalados, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Ceuta.

El punto único para tratar en el orden del día: Cierre de las Negociaciones del Convenio Colectivo.

Abierta la sesión se acuerda lo siguiente:

Primero.- La ratificación y aprobación definitiva de los acuerdos alcanzados en las distintas reuniones celebradas.

Segundo.- Aprobar el Texto del Convenio Colectivo que se acompaña a la presente acta.

Tercero.- Remitir copia del presente acta y del Texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y correspondiente publicación.

Así lo acuerdan, y en prueba de conformidad, lo firman en Ceuta, en la fecha arriba indicada.

## **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### Artículo 1º. AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo es de obligatoria aplicación a todas las Empresas que dediquen su actividad a la Limpieza de Edificios y Locales, radicadas en la Ciudad de Ceuta.

### Artículo 2º. AMBITO PERSONAL.

Será de aplicación el presente convenio a la totalidad de los trabajadores que lo hagan por cuenta de las Empresas dedicadas a las actividades señaladas en el Artículo 1.º del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 3.º.AMBITO TEMPORAL y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de Ceuta, este Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2008. El Convenio Colectivo se prorrogará en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, modificación o sustitución. La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes, con al menos, dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

### Artículo 4º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad, a las que estuvieran vigentes a la fecha de su entrada en vigor por imperativo legal, convenio, pacto o cualquier otra causa.

### Artículo 5º. MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de las empresas, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del comité de empresa o delegados de personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 6.º COMISIÓN PARITARIA

Para resolver cualquier cuestión relacionada con la interpretación de los acuerdos que

se deriven del presente convenio se crea una Comisión Paritaria, que tendrá encomendada también la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, así como cuantas otras funciones les sean atribuidas por la legalidad vigente.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes de los empresarios y dos representantes de los trabajadores que podrán ser asistidos por los asesores que estimen convenientes.

La citada Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y extraordinariamente convocada por alguna de las partes que lo hará por escrito con 48 horas de antelación. Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes por ambas partes.

Inicialmente la Comisión Paritaria queda constituida por los siguientes señores: D. Antonio García Sencianes y D. José Ernesto González Rivas por la representación empresarial, D.<sup>a</sup> Concepción García Garrido y D. Eloy Verdugo Guzmán por los trabajadores.

## **CAPITULO II CONDICIONES LABORALES**

### **Artículo 7º. JORNADA LABORAL.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, preferentemente de lunes a viernes. El exceso sobre las mismas tendrán la consideración de horas extraordinarias no pudiendo sobrepasar éstas en todo caso, dos horas por trabajador y por día.

### **Artículo 8º. HORARIO DE TRABAJO.**

El horario de trabajo lo fijará la Empresa previo informe de los Delegados de Personal, y en todo caso la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de nueve horas de trabajo al día.

Todo el personal afectado por el convenio disfrutará de un descanso de 12 horas continuadas entre jornada y jornada.

### **Artículo 9º. DESCANSO SEMANAL.**

El descanso semanal de los trabajadores afectados por el presente Convenio será de un día y medio ininterrumpido, siendo preferentemente la tarde del sábado y el domingo completo. Si por necesidades del servicio se tuviera que trabajar el sábado por la tarde se descansaría el lunes por la mañana.

### **Artículo 10º. VACACIONES**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutaran dentro del año natural, comenzando éstas el día 1 de cada mes, atendiendo a un calendario elaborado por la Empresa y los Delegados de Personal, que se fijará antes del 15 de Diciembre. Aquellos trabajadores que no disfruten de al menos una quincena de vacaciones entre los meses de junio a septiembre (ambos inclusive) disfrutarán de un día más de vacaciones.

### **Artículo 11. FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.**

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral, las jornadas de tarde de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero. Este último día de la jornada de trabajo comenzará a las 9 horas y finalizará a las 15 horas para

todo el personal.

#### Artículo 12º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos siguientes:

1. Matrimonio: 15 días naturales.
2. Nacimiento: 2 días laborales.
3. Comuni3n de hijos: 1 día si se celebra en laborable.
4. Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado: 2 días laborales, ampliables a cuatro si se requiere desplazamiento fuera de la localidad.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por embarazo o parto: se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal.

#### Artículo 13º. TURNOS.

En aquellas empresas en las que por necesidad de servicio hubieran de establecerse turnos de trabajo, jornadas continuadas y otros de distinta indole, éstos serán rotativos entre todo el personal afectado.

#### Artículo 14º. PRESTACION DE SERVICIOS EN BUQUES.

Para mayor eficacia y cumplimiento de la legislación vigente, las empresas de limpieza que prestan servicios en los buques de pasajeros, que efectúan la travesía del Estrecho en la línea Ceuta-Algeciras-Ceuta, comunicarán por escrito, a la Capitanía Marítima de Ceuta, los nombres y apellidos de los trabajadores/as asignados a las tareas de limpiezas de buques.

La comunicaci3n a la Capitanía Marítima se realizará con el fin de que los trabajadores/as queden enrolados como miembros supernumerarios durante la prestaci3n de sus servicios.

#### Artículo 15º. CONTRATO DE TRABAJO.

La Empresa facilitará a los Delegados de Personal, copia básica de los contratos realizados dentro de los 10 días siguientes a su formalizaci3n.

#### Artículo 16º. FOMENTO DE LA CONTRATACI3N INDEFINIDA.

Con objeto de facilitar la colocaci3n estable de los trabajadores sujetos a contratos temporales, y al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contrataci3n Indefinida, o norma legal que la sustituya, se pacta la posibilidad de transformar en indefinidos los contratos de trabajo de los trabajadores del sector de Limpieza de Edificios y Locales, de duraci3n determinada o temporal, incluidos los contratos formativos. Los mismos se regirán por las siguientes normas:

El nuevo contrato se concertará pro tiempo indefinido, y se formalizará por escrito, haciendo constar que se realiza al amparo del Artículo 16 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales para la Ciudad de Ceuta.

El régimen jurídicoo del contrato y los derechos y obligaciones que de el se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 63/97, o norma legal que la sustituya y en el presente

Convenio Colectivo, para los contratos por tiempo indefinido recogidos en el presente Artículo.

Las partes firmantes acuerdan que las empresas del sector quedan obligadas a mantener con carácter de fijos al 35% de sus respectivas plantillas. El acuerdo se aplicará en empresas con diez o más trabajadores y que tuvieran una antigüedad de dieciocho meses, quedando las de nueva creación excluidas. Para aquellos trabajadores que presten servicios en centros de trabajo de la Administración Pública a jornada completa, el porcentaje de indefinidos se elevará hasta el 75%, exceptuando el personal interino. A tales efectos, las empresas dispondrán hasta el próximo 30 de junio del 2006, al objeto de llevar a cabo esta adaptación de plantilla indefinida.

En la aplicación del 35% sobre las plantillas de las empresas, los resultados que arrojen restos iguales, o superior, a medio, se computará como entero. Ejemplo: plantilla de diez trabajadores/as, tres fijos, obligatoriamente ( $10 \times 0.25 = 2.50$ )

#### Artículo 17º. INGRESOS

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los convenios colectivos que afectan al sector.

El trabajador contratado deberá ser, desde el primer día, dado de alta en la Seguridad Social, debiendo para ello aportar la documentación necesaria.

Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá referencia para ocupar las plazas vacantes.

Así mismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hubieran desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquélla.

Los contratos de trabajo que celebran las empresas para la admisión de trabajadores eventuales, así como de interinos, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la legislación vigente y las derivadas de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

En los contratos de los trabajadores interinos se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración a la de servicio específico que determine ésta.

#### Artículo 18º. PERÍODO DE PRUEBA.

El período de prueba, en caso de ingresos de nuevos trabajadores, será de 15 días naturales para el personal no cualificado y de 30 días para el personal técnico. Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto a período de prueba si así consta por escrito en el contrato laboral firmado por el interesado/a. Durante el período de prueba por la empresa y por el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazos previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos, o desarrollarán su contrato laboral en la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos el período de prueba.

#### Artículo 19º.ASCENSOS

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.
- Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe Administrativo de Primera, se proveerán libremente por las empresas. En las restantes categorías administrativas las

vacantes se cubrirán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa interesado en ello y en cuyas bases, se otorgará valoración a la antigüedad en la empresa.

- Mandos Intermedios: El puesto de Encargado General será de libre designación de las empresas. En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

- Personal Obrero: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Peones Especializados, y las de éstos entre los Limpiadores/as.

#### Artículo 20º. Plantillas y Escalafones

Todas las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo, vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

De la misma manera, las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que se sigue:

- 1º Nombres y apellidos
- 2º Fecha de Nacimiento
- 3º Fecha de ingreso de los trabajadores en las empresas
- 4º Categorías profesionales a que estén adscritos
- 5º Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
- 6º Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad
- 7º Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las empresas publicaran el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las empresas, dentro del plazo de quince días, que deberá ser contestada en los quince días siguientes a su recepción. Contra el acuerdo desestimatorio, tácito o expreso, los interesados podrán formular demanda ante la Jurisdicción competente.

#### Artículo 21º. CONTRATACIONES

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

#### Artículo 22º. TRABAJADORES CEDIDOS.

El presente convenio colectivo será de obligatoria aplicación a los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal (E. T. T) para realizar tareas y actividades encuadradas dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales. Las empresas usuarias de los servicios de las E.T.T complementarían, aunque no pertenezcan al sector de Limpieza de Edificios y Locales y siempre que contraten para realizar tareas y actividades del sector, las mejoras y retribuciones de los trabajadores/as cedidos hasta alcanzar el cien por cien (100%) de las estipuladas en el presente convenio.

#### Artículo 23º. SUBROGACIÓN Y 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 adopte esta última.

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:

Primera.- 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 la contratista concesionario cuando 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. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente Artículo.

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 la modalidad de su contrato de trabajo con la anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

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

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

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 estos.

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.

Segunda.- La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación, de la contrata y la fecha de su toma de posesión. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de 5 días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a) 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, en la que se especifique:

- Apellidos y nombre.
- Domicilio
- Número de afiliación a la Seguridad Social.

- Categoría profesional
- Antigüedad
- Jornada
- Horario
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones
- Fecha de disfrute de vacaciones
- Periodo de mandato, si el trabajador fuese representante sindical.

b) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

c) Fotocopia de las 6 últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales. Estos últimos tendrán el carácter de a cuenta en aquellos supuestos en los que esté pendiente la aplicación de los efectos retroactivos de los conceptos económicos del Convenio.

d) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercera. El presente Artículo será obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).

No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando la empresa saliente los trabajadores fuesen socios-cooperativistas, salvo que el socio-cooperativista opte por la contratación en la nueva empresa, en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las económicas y previo acuerdo con la empresa, con relación a las categorías profesionales que se precisen.

#### Artículo 24º. PRENDAS DE TRABAJO

Para el desarrollo de sus funciones, todo trabajador tendrá derecho a recibir dos equipos de ropa por año, siendo los mismos idóneos para las condiciones climatológicas y el tipo de trabajo que cada uno efectúe, resultando su uso obligatorio.

#### Artículo 25º. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las Empresas sometidas al presente Convenio Colectivo estarán obligadas a poner al alcance de sus trabajadores los medios precisos para que éstos puedan desarrollar sus trabajos en las debidas condiciones de seguridad e higiene, debiendo de existir también, en todas las empresas y entidades receptoras de los servicios, las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Será de uso obligatorio, por parte de los trabajadores, la utilización de todos los medios, herramientas, maquinarias, útiles y materiales que las Empresas pongan a disposición de aquéllos para la correcta prestación de los servicios.

Los Delegados de Personal vigilarán, y en su caso paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física del trabajador si éste no lo realizara con los medios de seguridad adecuados.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 199 5 de 8 de noviembre). Reconociéndose el derecho que tienen los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o mas trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el Artículo 35 de la Ley de Prevención.

#### Artículo 26º. REVISIÓN Y ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO.

Las empresas someterán anualmente a todo su personal a una revisión médica a cargo



de la Mutua o Servicio de Prevención correspondiente. El resultado de la revisión se le notificará al trabajador por escrito.

El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento a la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral. Las pruebas mínimas a realizar serán las siguientes:

#### ANAMNESIS

- Antecedentes personales
- Hábitos
- Exploración funcional por aparatos

#### EXAMEN EN SANGRE Y ORINA

#### CONTROL DE VISIÓN

- Visión cercana y lejana
- Percepción del color
- Forias (lateral y vertical)

#### ESPIROMETRÍA

- FVC ·FEVI ·MEF

#### EKG

En mayores de 45 años. En menores de esta edad se realizará si existe algún antecedente o alguna alteración en la exploración que así lo aconseje.

#### AUDIOMETRÍA

Trabajadores/as sometidos a riesgos acústicos así como a los/as que presenten algún antecedente o alteración detectada en la exploración otoscópica. Si derivado del reconocimiento médico se detectase alguna alteración que precisara de alguna otra prueba para llegar a un diagnóstico de certeza (Rx tórax, mantoux, aumento de los parámetros en sangre, etc.), igualmente se realizaría

### ***CAPITULO III CONDICIONES SOCIALES***

#### Artículo 27º. INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Las Empresas garantizan a los trabajadores el cien por cien de su salario base, antigüedad, plus de residencia y plus tóxico en los casos de accidente laboral y el cien por cien en los casos de enfermedad común, siempre que en este último supuesto el trabajador se encuentre ingresado en un centro hospitalario, y durante un tiempo máximo de quince días después del alta hospitalaria.

Igualmente, por una sola vez y dentro del año natural y para cada trabajador, las empresas completarán el cien por cien de su salario base, antigüedad, plus de residencia y plus tóxico en su caso, durante los cuatro primeros días de procesos de Incapacidad derivados de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

#### Artículo 28º. INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

Independientemente de las prestaciones que deban correr a cargo de la Seguridad Social, las Empresas se comprometen a suscribir un Seguro que cubra las contingencias de Incapacidad Permanente o Fallecimiento, tanto total como absoluta, derivadas del accidente laboral, que se abonarán en la cuantía 3.877,22 euros, en caso de fallecimiento, y de 7.753,42 euros en los casos de Incapacidad. Dichas prestaciones serán satisfechas al trabajador afectado, o a los herederos del mismo en su caso.

#### Artículo 29º. PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Con cargo a la Empresa e independientemente de lo establecido por la Seguridad Social, se abonarán premios por Matrimonio y Natalidad, estipulados en las cuantías siguientes:

- Matrimonio 141,23 euros
- Natalidad: 32,30 euros

#### Artículo 30º. JUBILACIÓN

Todo trabajador al cumplir la edad de 65 años, reglamentaria para la jubilación, solicitará de la empresa la tramitación de la jubilación, siempre que tenga cotización suficiente en la Seguridad Social para poder realizarla. La empresa podrá realizar la jubilación forzosa siempre que se cumpla el requisito de tener cotización suficiente en la Seguridad social para tener derecho a dicha prestación.

#### Artículo 31º. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el caso de que un trabajador/a se acoja a la jubilación anticipada al cumplir los 64 años de edad, sin aplicación de coeficiente reductor y con los beneficios que tendría de haber cumplido los 65 años, quedan obligadas, como medida de fomento de empleo, a la sustitución simultánea por un trabajador/a desempleado inscrito en la Oficina de Empleo como tal.

El nuevo contrato de trabajo que se suscriba deberá tener una duración mínima de un año, a tiempo completo, y habrá de formalizarse por escrito debiendo constar el nombre del trabajador/a sustituido, pudiéndose realizar dicha contratación al amparo de cualquier modalidad contractual vigente.

El trabajador/a que quiera acceder a esta jubilación deberá solicitarla a la empresa con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador/a tenga previsto su cese.

#### Artículo 32º. PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expresan, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

- cese a los 60 años: 5 mensualidades
- cese a los 61 años: 4 mensualidades
- cese a los 62 años: 3 mensualidades
- cese a los 63 años: 2 mensualidades
- cese a los 64 años: 1 mensualidad

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro. Para evitar que a una misma empresa se le puedan presentar varias indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el empresario así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de un trabajador al año, eligiéndose éste por orden de antigüedad antedicho.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene, en

ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

## **CAPITULO IV CONDICIONES ECONOMICAS**

### **Artículo 33º. RETRIBUCIONES**

Las retribuciones para el año 2007 del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se compondrán del salario base, que queda fijado en el Anexo I del Convenio, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que a continuación se recogen.

Para el año 2008 el salario base, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias del Convenio Colectivo se incrementará con el I.P.C de 2007 más un 0,5 %.

### **Artículo 34º. ABONO DE LA NÓMINA.**

El pago de la nómina se hará efectivo dentro de los tres primeros días naturales de cada mes.

### **Artículo 35º. PLUS DE RESIDENCIA**

De acuerdo con la actual normativa legal, el salario base a que se refiere el Artículo anterior será incrementado en un 25% en concepto de Plus de Residencia.

### **Artículo 36º. ANTIGÜEDAD.**

Al objeto de premiar la vinculación del trabajador con la empresa, se establecen, en proporción al tiempo trabajado y como premios a la antigüedad, los siguientes porcentajes sobre salario base, que percibirán los trabajadores/as mensualmente

Núm. de trienios - Porcentajes:

- 1 - 5%
- 2 - 10%
- 3 - 15%
- 4 - 20%
- 5 - 25%
- 6 - 30%
- 7 - 35%
- 8 - 40%

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo en concepto de plus de antigüedad, una cantidad igualo superior al 40% sobre el salario base, consolidarán dicho plus por valor de la cantidad que ya perciban, sin posibilidad de aumentar su cuantía ni de reducirla cuando exceda del límite señalado del 40%.

### **Artículo 37º. PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.**

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus del 10% del salario base.

#### Artículo 38º. PLUS HOSPITALARIO.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que presten sus servicios en centros hospitalarios, dentro de las áreas críticas de atención al paciente, total o parcialmente, en Urgencia, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Salas de terapias irradiadas y Rayos X, Laboratorio, Quirófanos, Partitorios, Neonatalidad, Planta con enfermos infecciosos y en aquellas habitaciones o consultas donde se atiendan a los citados pacientes, tendrán derecho a cobrar en concepto de Plus Hospitalario un veinte por ciento (20%) mensual sobre el salario base del Convenio.

El Plus Hospitalario será incompatible con el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad previsto en el anterior Artículo.

Todo ello, sin perjuicio de las mejoras que a través de contrato, o por pacto individual entre empresa y trabajador, se puedan establecer en virtud del principio de la condición más beneficiosa.

#### Artículo 39º. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Cuando por necesidades del servicio hubiese que realizarse trabajos entre las 22 y las 06 horas, los trabajadores que realicen dichos servicios, percibirán el 25% del salario base de cada hora trabajada durante el período citado anteriormente en concepto de Plus de Nocturnidad.

#### Artículo 40º. PLUS DE TRANSPORTE.

Durante el año 2007 se establece, para todos los trabajadores afectados por el Convenio, un plus de transporte mensual de 52,07 euros, excepto el mes de vacaciones.

Para el año 2008 el importe mensual del plus se incrementará con el I.P.C de 2007 más un 0,50%.

#### Artículo 41.º PREMIO DE ASISTENCIA

El trabajador que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto en el mes, excepto las derivadas de accidente de trabajo, también las ausencias justificadas de cinco días en los casos de enfermedad o las vacaciones y permisos contemplados en el convenio, se les concederá un plus de asistencia de 5,90 euros al mes.

Para el año 2008, el plus se incrementará con el I.P.C. de 2007 más un cero cinco por ciento (0,50%).

#### Artículo 42º. PLUS DE ESPECIALIDAD.

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales se fija un plus de especialidad con carácter mensual que para el año 2007 figura en el Anexo 1. Para el año 2008 el importe del Plus se incrementará con los I.P.C de 2007, más un cero cinco por ciento (0,50%).

Se consideran peones especializados, todos aquellos trabajadores que para efectuar su trabajo deban utilizar, conservar y mantener en buen uso, máquinas industriales, brillantadoras, pulimentadoras, etc., o cualquier máquina industrial superior a 1,5 CV.

#### Artículo 43º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Como gratificaciones extraordinarias fijas se establecen las de Verano y Navidad que serán hechas efectivas antes de los días 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente por importe cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad.

Así mismo se abonará, durante el mes de marzo, la paga extraordinaria de beneficios a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de cada uno de los meses de julio, diciembre y marzo.

#### Artículo 44º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

En consideración a la actual situación de paro, y al objeto de contribuir a su reducción, en las empresas afectadas por el presente Convenio, no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, y si por perentoria necesidad hubieran excepcionalmente de producirse, el importe del valor-hora experimentará un recargo del 75%.

#### Artículo 45º. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este Artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, sobre la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

## **CAPITULO V FALTAS Y SANCIONES**

#### Artículo 46º. FACULTAD SANCIONADORA.

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

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

#### Artículo 47º. GRADUACIÓN DE LA FALTA.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán

atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 48º. FALTAS LEVES.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1 . De una a tres faltas de impuntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, bajo 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. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
9. Falta de aseo y limpieza personal.

#### Artículo 49º.- FALTAS GRAVES.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- 1 . Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 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 perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.
7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro trabajador.
11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta

naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

#### Artículo 50º. FALTAS MUY GRAVES

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de 6 meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de 30 días sin causa justificada.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a 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 o imprudencia.
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 6 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 empresa.

#### Artículo 51º. APLICACIÓN DE SANCIONES.

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

1. Por faltas leves:  
Amonestación verbal  
Amonestación por escrito  
Suspensión de empleo y sueldo por un día
2. Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.
3. Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a 3 meses.  
Despido.

#### Artículo 52º. PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO VI CATEGORÍAS PROFESIONALES**

### Artículo 53º. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica en los grupos y categorías profesionales reflejados en los

Artículos siguientes. La enumeración de categorías consignadas es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

No obstante, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma.

### Artículo 54º. GRUPO DIRECTIVOS (Nivel I).

1.- Director: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

2.- Director comercial: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

3.- Director administrativo: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, planifica, programa y controla la administración de la empresa.

4.- Jefe de Personal: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad la contratación, selección y admisión del personal y la planificación, programación y control de la política de personal fijada por aquélla.

5.- Jefe de Compras: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.

6.- Jefe de Servicios: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

7.- Titulados de Grado Superior: Son aquellos, que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

### Artículo 55º. GRUPO ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO (Nivel II)

1.- Titulados de Grado Medio: Son aquellos que prestan sus servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por títulos de Peritaje, Graduado Social o análogo.

2.- Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

3.- Jefe Administrativo de Primera: Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

4.- Jefe Administrativo de Segunda: Es quien, provisto o no de poder limitado, está



encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

5.- Cajero: Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales.

6.- Oficial Administrativo de Primera: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene su preparación y condiciones adecuadas.

7.- Oficial Administrativo de Segunda: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundarios que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

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

9.- Telefonista: Es el empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

10.- Cobrador/Pagador: Es el empleado que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

#### Artículo 56º. MANDOS INTERMEDIOS (Nivel III)

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

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

3.- Supervisor o Encargado de Sector: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

2.- Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3.- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajos del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiesen, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

4.- Encargado de Grupo o Edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes evitando la fatiga innecesaria de los productores.

2.- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza, la buena utilización de los mismos.

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

4.- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

5.- Responsable de Equipo: Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa ejercerá sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su

jornada realizará las funciones de limpiador.

#### Artículo 57º. PERSONAL OPERARIO (Nivel V).

1.- Peón Especialista: Es aquel/lla trabajador/a que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades que domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles de máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, y específicamente aquellos trabajadores que realizan sus servicios en centros sanitarios, industriales y en transportes.

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

3.- Conductor-Limpiador: Es aquel obrero que, estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazar con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otra tarea que le sea ordenada por la empresa, tal como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Sólo a efectos de determinar la composición de los colegios electorales, se deben de incluir en los colegios de especialistas y no cualificados las siguientes cualificaciones:

4.- Encargado de Grupo o Edificio,

5.- Responsable de Equipo, y los Grupos de PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y PERSONAL OPERARIO completos. El resto de Grupos y Categorías en el Colegio de Técnicos y Titulados.

#### Artículo 58º. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS (Nivel VI).

1.- Oficial: Es el operario que con aptitud y conocimiento de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

2.- Ayudante: Es el operario que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

3.- Peón: Es el operario encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### Artículo 58º BIS.- PERSONAL SUBALTERNO (Nivel IV).

Este personal se corresponde con las categorías establecidas en el Anexo I del presente Convenio, y la descripción de sus funciones serán objeto de negociación a la finalización de la vigencia del presente Convenio.

## **CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES**

#### Artículo 59º.- GARANTÍAS SINDICALES.

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 se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical del trabajador. Las Empresas admitirán que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

#### Artículo 60º. CUOTA SINDICAL.

De conformidad con lo que autoriza el Estatuto de los Trabajadores, las Empresas se comprometen a descontar de las nóminas de sus trabajadores el importe de la cuota sindical en cuantía que, individualmente éstos le autoricen.

### **CAPITULO VII COMPETENCIA DESLEAL**

#### Artículo 61º. REPERCUSIÓN EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL

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

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

A estos efectos, se estima coste mínimo repercutible por hora de trabajo de un operario de limpieza para el año 2007 la cantidad de 10 euros, sin incluir en dicho coste los complementos sociales (antigüedad, especialidad, nocturnidad, plus hospitalario, etc.), absentismo laboral, gastos de vestuario, generales y de administración y beneficio industrial.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

Disposición Transitoria única: Contratos de Duración Determinada.

De conformidad con lo establecido en la Ley 63/97, las partes firmantes del presente Convenio deciden modificar la duración máxima de estos contratos, conforme a las siguientes condiciones:

1.º Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración de hasta doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

2.º Al término de los seis primeros meses podrán prorrogarse, antes de su terminación y por acuerdo de las partes, por un periodo de hasta seis meses más, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de la prórroga, pueda exceder de los doce meses.

3.º Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciado por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de doce meses.

4.º A la terminación del contrato por expiración del plazo convenido, y siempre que se haya cumplido, como mínimo el primer año de contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes de servicio.

5.º Los contratos se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra, la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, si la duración del contrato

es como mínimo de un año, pudiendo sustituirse el preaviso del empresario por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

**ANEXO I.- Tabla salarial 2007.**

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2007

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
<b>Nivel I</b>		
Personal Directivo y Técnico Superior	22,78 Euros	134,66 Euros
<b>Nivel II</b>		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1. <sup>a</sup> y Cajero, Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> Auxiliar, Telefonista y Cobrador	22,78 Euros	60,25 Euros
Aspirante Auxiliar	22,78 Euros	
Aprendiz	19,02 Euros	
<b>Nivel III</b>		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	22,78 Euros	60,25 Euros
<b>Nivel IV</b>		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	22,78 Euros	60,25 Euros
Botones	22,78 Euros	60,25 Euros
Ordenanza	22,78 Euros	60,25 Euros
<b>Nivel V</b>		
Conductor Limpiador	22,78 Euros	31,88 Euros
Peón Especializado	22,78 Euros	31,88 Euros
Limpiador/a	22,78 Euros	
<b>Nivel VI</b>		
Personal de Oficios Varios		
Oficial	22,78 Euros	31,88 Euros
Ayudante	22,78 Euros	14,16 Euros
Aprendiz	19,02 Euros	

Nivel VI

Personal de Oficios Varios

Oficial

22,78 Euros

31,88 Euros

Ayudante

22,78 Euros

14,16 Euros

Aprendiz

19,02 Euros