

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP NUM. 98 - MIERCOLES, 15 AGOSTO DE 2007.  
C.C.: 1900635.

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Guadalajara, con Código de Convenio nº. 1900635, y vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, así como la actualización de las Tablas Salariales para 2007, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 27 de julio de 2007, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la parte empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. nº 135, de 6/6) y en la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial, ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2º.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado Provincial, José María Calvo Caballero.

## CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA

### PREAMBULO

Las partes firmantes de este convenio son, de una parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales (APELG), La Asociación de Empresas de Servicios (AES), La Asociación Profesional de Empresas de Limpiezas (ASPEL) y por las Centrales Sindicales FeS-UGT y CC.OO. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

### **CAPITULO PRIMERO**

#### Artículo 1.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

1. El presente convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios y trabajadores ubicados en la provincia de Guadalajara.

#### Artículo 2.- AMBITO DE APLICACION FUNCIONAL

1. Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo ésta su actividad principal.

#### Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Este convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

#### Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2007, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y mantendrá su vigencia hasta el 31 Diciembre 2009.

#### Artículo 5.- PRORROGA, DENUNCIA Y NEGOCIACIÓN

1. El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente el día 30 de Septiembre de 2009, salvo acuerdo en contrario entre las partes formalizado por escrito que convenga su continuación.

2. La representación de los trabajadores deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo convenio con quince días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar dentro del mes de Octubre de 2009.

#### Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

2. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico, el presente Convenio Colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, objetare o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser y así se pacta, como un todo, uno e indivisible en su aplicación y eficacia.

#### Artículo 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

#### Artículo 8.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

1. Se respetan como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que

podieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio, que computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **Artículo 9.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.**

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las ordenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigencia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

### **Artículo 10.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

1. Los trabajadores tienen derecho:

- a) A que les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, salvo las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.
- c) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- d) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- e) A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- f) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

### **Artículo 11.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

1. Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) A observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- c) A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) A contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.
- e) A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

### **Artículo 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

1. Las categorías contempladas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

2. Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

3. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen apoderamiento general.

Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de los poderes se le conceda.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

### Artículo 13.- GRUPOS PROFESIONALES

1. Para las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, las partes contratantes se remiten a el Acuerdo Marco Nacional del sector de Limpieza de Edificios y Locales.

### Artículo 14.- CATEGORÍAS

#### 1. DIRECTOR TÉCNICO

- a) Director
- b) Jefe de departamento
- c) Titulado de grado superior
- d) Titulado grado medio

#### 2. ADMINISTRATIVO

- a) Jefe administrativo
- b) Cajero
- c) Oficial de 1
- d) Oficial de 2
- e) Auxiliar
- f) Aspirante administrativo
- g) Telefonista
- h) Cobrador

#### 3. MANDOS INTERMEDIOS

- a) Encargado general
- b) Supervisor o encargado de zona
- c) Supervisor o encargado de sector
- d) Encargado de grupo o edificio
- e) Responsable de equipo

#### 4. SUBALTERNOS

- a) Ordenanza
- b) Almacenero
- c) Listero
- d) Vigilante
- e) Botones

#### 5. PERSONAL OBRERO

- a) Especialista
- b) Peón especializado o cristalero especializado
- c) Conductor limpiador
- d) Limpiadora

## 6. OFICIOS VARIOS

- a) Oficial
- b) Ayudante
- c) Peón

### Artículo 15.- CAMBIO DE CONTRATA

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

- a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga; siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadores que con un contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata dentro de los cuatro últimos meses.
- e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subroga en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

4. Si la subrogación de la nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en varios centros de trabajo distintos, afectando uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

5. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador. No desaparece el carácter vinculante de este artículo ni aún en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a seis meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase de nuevo con otra el servicio, antes de transcurridos seis meses, 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.

7. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la empresa entrante:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- d) Relación del personal en que se especifiquen: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la S.S., antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en el plazo máximo de tres días laborables desde el inicio del servicio como la nueva titular.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador con horario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, en el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio, tuviera consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

## **CAPITULO TERCERO**

### **Artículo 16.- INGRESOS**

1. El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los subalternos y de servicios varios.
- b) Los empresarios solicitarán a la Oficina de empleo, los trabajadores que necesiten, prioritariamente se considerará la utilidad de aquellos trabajadores en paro que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

2. Todo el personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

### **Artículo 17.- PERIODO DE PRUEBA**

1. El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal titulado: cinco meses  
Personal administrativo: dos meses  
Personal subalterno: un mes  
Personal obrero: dos semanas

2. Durante este periodo tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez superado el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el periodo de prueba a efectos de antigüedad.

3. En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá cómo mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

4. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 18.- ASCENSOS

1. Como principio laboral los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Para ello en base a la justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las más optimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes e ingresos o ascensos de categoría.

3. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en un número no superior a dos.

4. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o caso análogos, tenga su capacidad física disminuida.

5. Los principios a tener en cuenta son los siguientes:

a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interinos, a satisfacción de aquella.

b) En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad una valoración de un 30 por 100.

c) Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etc.

d) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas con quince días de antelación.

6. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

#### Artículo 19.- PREAVISOS POR CESE

1. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Directivos o técnicos titulados: dos meses Administrativos y mandos intermedios: un mes Subalternos, obreros varios: quince días

2. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

3. El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o imponer la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

### **CAPITULO CUARTO**

#### Artículo 20.- MOVILIDAD

1. La movilidad funcional de los trabajadores está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las formales y las que a continuación se establezcan.

El cambio de un puesto de trabajo a otro lo será como consecuencia de una necesidad

organizativa, técnica o productiva, y en todo caso a la hora de realizar cualquier traslado justificado se tendrá en cuenta la proximidad del centro de trabajo al domicilio del trabajador, así como su antigüedad.

2. Cuando un trabajador esté de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a su reincorporación.

Pero cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

#### Artículo 21.- PREAVISO POR INASISTENCIA AL TRABAJO

1. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar procurará ponerlo en conocimiento de la empresa con la mayor brevedad posible, a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho que lo motive, con anterioridad a la jornada laboral, justificando la causa, a fin de que la empresa pueda prestar el servicio contratado, dado su carácter público.

#### Artículo 22.- JORNADA

1. a) La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 38 horas semanales efectivas, o según la proporción a su jornada de trabajo.

1. b) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, y, en su caso, la mañana del lunes.

Si surgiese algún problema en la aplicación de este punto se reunirá la Comisión Paritaria.

2. A partir de la firma del presente convenio todos los trabajadores que presten servicios en jornada continuada completa, disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

3. Cuando la jornada se realice consecutivamente en más de dos centros de trabajo el tiempo de duración de traslado de uno a otro se computará como efectivo de trabajo, sirviendo para su cálculo el de menor duración entre el efectuado por medios propios y el del promedio de un servicio público de transporte; imputándose por mitad a cada uno de los centros de trabajo.

#### Artículo 23.- HORARIOS

1. La dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrá de ser aprobadas por la Jurisdicción Social.

#### Artículo 24.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1. El trabajador cuya jornada se desarrolle en domingos y días festivos percibirá un plus de 18,38 € para 2007, por jornada completa o parte proporcional en caso de menor jornada, además podrá optar entre:

a) Disfrutar un DIA de jornada laboral de descanso semanal, a compensar dentro de la semana siguiente por acuerdo de las partes.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

c) Cobrarlo según normativa vigente.

## **CAPITULO QUINTO**

### Artículo 25.- VACACIONES

1. El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa, y el 31 de Diciembre siguiente. Si el trabajador disfruta las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Cuando un trabajador antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones, caiga de baja por enfermedad o accidente laboral, éstas se interrumpirán, si el alta se produjese durante el periodo vacacional programado éstas continuarán hasta el final de dicho periodo, siendo objeto de nuevo acuerdo entre las partes el resto del periodo vacacional no disfrutado que no podrá ser fraccionado.

2. En el supuesto de subrogación establecida en el artículo 15 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

3. El periodo de disfrute será de Junio a Septiembre, ambos inclusive, respetando, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- a) Por acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones, en turnos organizados sucesivamente o rotantes.
- b) Cuando exista un turno de vacaciones los trabajadores con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, Domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

### Artículo 26.- LICENCIAS

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos tendrán derecho a las licencias siguientes:

#### A) Retribuidas:

- a) Matrimonio: quince días naturales que podrán cogerse antes o después de la boda.
- b) Nacimiento de hijos: tres días ampliables a dos días más si el parto presentase complicaciones o resultara enfermedad grave, y estas certificadas médicas. Además se abonara la cantidad de 85,80 euros por nacimiento o Adopción de hijo según corresponda para el año 2007.
- c) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.  
También por accidente u hospitalización.
- d) Fallecimiento de cónyuges, hijos y padres: cuatro días.
- e) Fallecimiento de hermanos consanguíneos: tres días.
- f) Cuando en los supuestos c) y e), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- g) Matrimonio de hijos: un día o dos, según fuere dentro, o fuera de la localidad.
- h) Traslado de domicilio habitual: dos días habiendo de presentar cualquier tipo de

documento que acredite dicho traslado.

i) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir: el tiempo necesario siempre que coincida con su jornada de trabajo.

k) Exámenes oficiales justificados: el tiempo necesario.

l) Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y médico de cabecera.

m) Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de asuntos propios que deberán comunicarlo con un mínimo de 72 horas a la dirección de la empresa. Estos días no se podrán acumular ni en vacaciones, ni en el día inmediatamente anterior, posterior y durante un puente.

n) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días 24 y 31 de Diciembre serán Festivos. Para el supuesto que por necesidades del servicio algún trabajador no pudiese disfrutar de uno de los dos días, o trabajase los dos días a mitad de la jornada, dichos trabajadores disfrutarán de un día más de asuntos propios con las mismas características que el punto m).

ñ) Para el año 2007, 2008 y 2009 se dispondrá de 16 horas anuales de asistencia a la consulta del pediatra, no pudiendo hacer uso de esta licencia los trabajadores que lleven menos de dos meses contratados ni aquellos que tengan un contrato de interinidad en período de sustitución de vacaciones. El disfrute de dichas horas será proporcional a la jornada contratada.

o) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes asignatarias se comprometen a facilitar el acceso a cursos de formación para todos sus trabajadores.

Para ello, los trabajadores dispondrán de un permiso retribuido de un día al año para la asistencia a cursos de formación continua, externos a la propia empresa en donde preste sus servicios el trabajador.

Si a fecha 1 de Noviembre de cada año de vigencia del convenio colectivo la empresa no le ha ofrecido al trabajador la posibilidad de hacer dicha formación y no hubiese utilizado el día de formación correspondiente a ese año, lo podrá utilizar como día de asuntos propios dentro de el año natural.

B) No retribuidas.

a) Matrimonio de hermanos/as y padres: un día.

b) Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: el tiempo necesario.

## Artículo 27.- EXCEDENCIAS

### 1. Forzosa:

a) En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso de que por maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

### 2. Voluntaria:

a) Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

b) La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

c) Los trabajadores tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.

d) Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

## **CAPITULO SEXTO**

### **Artículo 28.- SALARIO BASE**

1. Para el año 2007 el salario base de cada categoría será el fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo.

2. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esta reducción implique a su vez una merma del salario.

### **Artículo 29.- PAGO**

1. El pago de haberes se efectuará mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda el recibo salarial.

### **Artículo 30.- ANTIGÜEDAD**

1. Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, al 4% de cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

### **Artículo 31.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

1. Todo personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones a razón de salario base más antigüedad:

"Verano o Julio": 30 días  
Navidad": 30 días.  
Beneficios": 30 días.

2. Se establece como fecha límite de pago de estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificaciones de Verano o Julio: el día 16 de Julio.
- b) Gratificaciones de Navidad: el día 22 de Diciembre.
- c) Gratificaciones de beneficios: el día 30 de Marzo.
- d) Excepto en aquella empresa que viniera prorrateando su pago durante todo el año, así como en los que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

3. Dichas pagas extraordinarias se devengarán:

- a) Gratificaciones de Verano o Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- b) Gratificaciones de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- c) Gratificaciones de beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

### **Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana de trabajo. Se abonarán a razón de 6,61 euros hora.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo los casos de fuerza mayor.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el centro donde tengan que hacerlas, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

5. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias y efectivas, el exceso, de existir, se considerarán como horas extraordinarias.

#### Artículo 33.- PLUS DE TRANSPORTE

1.- Por el concepto de plus de transporte y para ayuda al costo del transporte se abonará la suma de 1,82 euros por día trabajado para el año 2007.

2.- Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa se devengará proporcionalmente a la jornada diaria o semanal efectivamente prestada.

3.- Este concepto tiene y se le da carácter extrasalarial.

#### Artículo 34.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que vengán desarrollando su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas ambas inclusive, percibirán dicho plus en la cuantía de un 25% sobre el salario base por cada hora trabajada. Este plus se cobrará con independencia de sus contratos de trabajo.

#### Artículo 35.- PLUS DE GUARDERÍA

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de 2 meses e hijos de hasta seis años inclusive, percibirán un plus de guardería por hijo consistente en 73,70 euros al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 22,07 euros.

### **CAPITULO SIETE MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

#### Artículo 36.- ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa, que tenga el día de la baja.

2. Se pretende con este artículo que el trabajador no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos del salario más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa.

#### Artículo 37.- INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

1. En caso de bajas con intervención quirúrgica, la empresa abonará al trabajador intervenido un suplemento en metálico, hasta completar el 100% de su salario base día más antigüedad desde el momento de intervención quirúrgica hasta el día de su alta hospitalaria.

#### Artículo 38.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico, hasta el 100% del salario base día más antigüedad en el momento de la baja a partir del 5º día y hasta el 120 de la I.T.

#### Artículo 39.- PROTECCIÓN SOCIAL

1. En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad ó con salud delicada, así como las embarazadas que por prescripción facultativa así lo determinara, realicen los trabajos de menor esfuerzo físico.

#### Artículo 40.- REVISIÓN MÉDICA

1. Las empresas están obligados a facilitar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores.

2. Todas las trabajadoras tendrán derecho a un examen ginecológico, siempre que lo necesiten.

#### Artículo 41.- VESTUARIO

1. La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga el trabajo en el centro de se trate.

2. Si los trabajadores a emplear pasan de cincuenta será obligatorio que las empresas soliciten dicho cuarto en sus escritos de oferta u opción al centro que se pretenda contratar.

#### Artículo 42.- ROPA DE TRABAJO

1. Las empresas facilitarán gratuitamente a cada trabajador dos uniformes completos al año para el desempeño de su trabajo, cuyo uso será obligatorio así como un par de calzado por año apropiado para el desempeño de sus funciones.

2. En cada centro de trabajo los trabajadores decidirán entre bata o casaca y pantalón, siempre que no se venga a romper la uniformidad.

3. Aquel trabajador que desarrolle su trabajo en el exterior se le proporcionará una prenda que le proteja de las inclemencias climatológicas (chubasquero, impermeable, etc...).

#### Artículo 43.- MEDIOS DE PROTECCIÓN

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores medios de protección personal de carácter preceptivos adecuados a los trabajos que realicen.

#### Artículo 44.- INSTRUCCIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre las formas, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará así mismo al Comité de prevención de riesgos

#### Artículo 45.- ANTICIPO

1. Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo por

importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo de la empresa.

#### Artículo 46.- POLIZA DE ACCIDENTES

1. Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán una Póliza de Seguros Colectivos a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 17.000 euros para las contingencias de muerte, Gran invalidez e Invalidez absoluta permanente, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

#### Artículo 47.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. Se accederá a la jubilación especial a los 64 años en los términos del R.D. 1194/1985, de 17 de Julio.

#### Artículo 48.- TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

1. De acuerdo con la normativa vigente, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos, y que no sean subsanadas percibirán un incremento del 20% del salario base.

2. Será la Jurisdicción Social quien determine qué labores llevan consigo toxicidad, peligrosidad o penosidad.

### ***CAPITULO OCHO DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA***

#### Artículo 49.

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el E.T., o delegados de personal ó comités de empresa, así como los delegados o miembros del COMITE de prevención de riesgos laborales.

2. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 501 a 700 trabajadores: 35 horas
- De 701 en adelante: 40 horas

Las horas sindicales son de absoluto control de la organización sindical a la que representan los delegados o miembros de comité de empresa.

En el supuesto que un delegado o miembro de comité de empresa, necesita hacer cursillos de formación impartidos por su sindicato, de duración superior a las horas sindicales mensuales retribuidas, podrá disponer de las necesarias a cuenta de las que le corresponderían en meses posteriores dentro del año natural.

El uso de estas horas será justificado a la empresa, por parte de la organización sindical que las emplee.

3. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre cuestiones laborales o sindicales, siempre que no perturbe el proceso productivo, así mismo a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, destinado a comunicaciones de carácter laboral o sindical.

4. Podrán requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del

último mes.

5. Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores el doble de horas que le correspondan en el apartado uno de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo con la empresa.

6. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

7. El comité de empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

d) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

e) Reducciones de jornada, así como traslados parciales o totales de las instalaciones.

f) Planes de formación profesional de la empresa.

g) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

h) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

i) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

j) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos de la terminación de la relación laboral.

k) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

l) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. El comité de empresa y los delegados de personal podrán ejercer una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como en el resto de los pactos y condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19º del estatuto de los trabajadores.

c) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

d) Colaborar, con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren al mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

e) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones de su competencia en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

f) Los informes que deben emitir el comité, a tenor de las competencias señaladas en los apartados c) y d), deberán elaborarse en el plazo de quince días.

g) Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

h) Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 7.a), b), c), y d), precedentes, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo, de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

i) Los trabajadores de un mismo centro o empresa pueden ser convocados en asamblea por los delegados de personal o por el comité de empresa, y también por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La Asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sólo y fechada en el día de la primera.

Los representantes legales de los trabajadores y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de Asamblea, con un máximo de doce anuales.

#### Artículo 50.- COMITÉS INTERCENTROS

1. Aquellas empresas que dispongan de varios comités, podrán crear un comité intercentros, en el cual, en principio estará constituido por un máximo de doce miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida.

Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 51.- COMISIÓN PARITARIA

1. En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1º) Interpretación de texto del presente Convenio.

2º) Estará compuesta por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará Acta.

3º) La comisión Paritaria se reunirá:

a) Con carácter ordinario una vez cada dos meses.

b) Con carácter extraordinario cuando así lo acuerden las partes.

4º) La convocatoria de la Comisión Paritaria la realizará la secretaria de la misma, por escrito, haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día, que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

#### Artículo 52.- NUEVOS CONTRATOS

1. La empresa estará obligada a entregar a los trabajadores, antes de dos semanas desde su incorporación al trabajo copia del alta en la Seguridad Social.

#### Artículo 53.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. En todas las empresas legalmente obligadas se constituirá un comité de prevención de riesgos laborales, según el reglamento de prevención de riesgos, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 54.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES

1. Las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito, al menos, deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el trabajador una vez hecha la petición desee que no se le descuente, deberá comunicárselo por escrito así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

#### Artículo 55.- INCREMENTO SALARIAL Y EXTRASALARIAL.

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se incrementara en todos sus conceptos salariales y extrasalariales de la siguiente forma:

AÑO 2007.- EL 3%.

AÑO 2008.- EL 4%.

AÑO 2009.- EL I.P.C REAL DEL AÑO 2008 INCREMENTADO EN UN 2%.

#### Artículo 56.- CLAUSULA DE REVISIÓN.

1º En el supuesto de que el I.P.C REAL de los años de vigencia del convenio fuese superior al porcentaje pactado, se revisaran las diferencias de dicho exceso para todos los conceptos salariales y extrasalariales del Convenio.

2º Dicha revisión, si procediese, no tendrá carácter retroactivo y servirá de base para las tablas del siguiente año de vigencia del Convenio.

#### Artículo 57.- NUEVOS CONTRATOS

Eventual.- En aquellos casos que por circunstancias de la producción y que no pueden efectuarse con la plantilla habitual, podrán realizarse contratos de esta modalidad con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

En caso de existir prórrogas serán por periodos sucesivos mínimos de tres meses. (En ningún caso superarán el 15% de las plantillas totales).

Obra o Servicio Determinado.- Es la modalidad de contratación que se utilizará para aquellos trabajos en que no se pueda preveer la duración del mismo.

Los trabajadores sujetos a esta modalidad permanecerán en su trabajo siempre que el servicio determinado está vigente, por lo que en caso de perdida de contratos por cualquier causa operará siempre en el artículo 15 del presente Convenio y el Artículo 44 del E.T.

Contrato de Formación.- Es un contrato formativo por el que él trabajador prestará su

trabajo y recibirá formación teórica y práctica adecuada par un oficio o puesto de trabajo cualificado.

El trabajador deberá tener de 16 a 21 años.

El contrato de formación tendrá una duración máxima de dos años, siendo la duración inicial y las sucesivas prórrogas mínimas de 6 meses para alcanzar el periodo máximo.

El tiempo dedicado a la formación será del 15%.

El contrato de formación no se utilizará en la categorías profesionales de peón y Limpiador/a, ordenanza; Almacenero, Vigilante, Conductor-Limpiador, Cristalero.

El número máximo de contratos de formación será el siguiente por centro de trabajo:

Nº trabajadores - Nº de contratos de formación:

De 5 hasta 10: 1

Hasta 25: 2

Hasta 40: 3

Hasta 50: 4

Hasta 100: 6

Hasta 250: 8

Hasta 500: 10

Más de 500: 20

El salario será del 90% de la categoría en que se realice la formación.

#### Artículo 58. PACTO DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL.

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerara competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la Legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las empresas de Limpieza de Edificios y Locales que vulneren los acuerdos de máximos y mínimos que fija el Convenio Colectivo y que además sean inferiores a los costes del presente Convenio.

A estos efectos se estimarán costes mínimos salariales repercutibles los siguientes:

Año 2007-LIMPIADOR/LIMPIADORA: 9,51 euros

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El incremento pactado para el periodo de vigencia de este Convenio a efectos de los precios de la empresa representa para el año 2007 un 3% de incremento.

Los incrementos pactados superan el IPC previsto al objeto de converger con los convenios del sector del resto de las provincias.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un complemento de puesto de trabajo, previsto para aquellos centros de trabajo en que concorra una especial responsabilidad, derivadas del propio proceso productivo en que se desarrolle el servicio de limpieza.

Se percibirá para el año 2007 un importe de 54,10 euros Se abonará dicho complemento en los siguientes casos:

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en la zonas de producción (talleres, fabricas...), recintos de Centrales Nucleares Y Térmicas, Depósitos de Combustible, Zonas de

Productos Tóxicos y/o peligrosos, cámaras frigoríficas industriales y Almacenes.

Aquellos otros puestos de trabajo, que la propia empresa empleadora considere oportuno su abono.

Este complemento podrá ser compensado y absorbido por el complemento de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos, previsto en el Artículo 48 de este Convenio Colectivo, en aquellos supuestos en que se realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos y esté reconocido, o se reconozca posteriormente, el derecho al incremento del 20% del salario base, establecido en el artículo 48.

## **TABLA SALARIAL.**

### CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### GRUPO I: Personal Directivo y Técnico

Director: 1.218,77 euros

Jefe de Departamento: 1.136,26 euros

Titulado Grado Superior: 970,95 euros

Titulado de Grado Medio: 922,45 euros

#### GRUPO II: Personal Administrativo

Jefe Administrativo: 970,95 euros

Cajero: 881,30 euros

Oficial de 1ª: 853,52 euros

Oficial de 2ª: 798,82 euros

Auxiliar: 743,49 euros

Telefonista: 729,82 euros

Cobrador: 729,82 euros

#### GRUPO III: Mandos Intermedios

Encargado General: 970,07 euros

Encargado de Zona: 889,97 euros

Encargado de Sector: 881,30 euros

Encargado de Grupo: 778,10 euros

Responsable de Equipo: 713,14 euros

#### GRUPO IV: Subalternos

Ordenanza: 22,87 euros

Almacenero: 22,87 euros

Vigilante: 22,87 euros

#### GRUPO V: Personal Obrero

Especialista: 25,81 euros

Peón Especializado: 23,13 euros

Conductor/Limpiador: 25,81 euros

Limpiador/a: 22,86 euros

#### GRUPO VI: Oficios Varios

Oficial: 25,81 euros

Ayudante: 23,13 euros

Peón: 23,13 euros

**ACTA INICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y PROVINCIA.**

En Guadalajara a 2 de octubre de 2006 y en los locales de Comisiones Obreras, se procede a constituir la Mesa Negociadora del Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de Guadalajara.

Por la representación empresarial:

D. Gerardo Martínez Egido  
D. José Luis Barragán Galán  
D. Antonio Ignacio Pulido

Representando a la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Guadalajara (A.P.E.L.G).

D. Manuel Lago Andrés  
Representando a A.S.P.E.L  
D. Carlos Remartínez Sigüenza  
Representando a A.E.S

Por la representación de los trabajadores:

U.G.T:  
D<sup>a</sup> Juliana Camacho Balsera  
D<sup>a</sup> Gloria Corredor Herrera  
D. Fernando Martínez Díaz  
D<sup>a</sup> María Begoña García Romo  
D. Miguel Angel Gárgoles Blanco

Asesores FeS U.G.T:  
D. Félix Frutos Martín  
D<sup>a</sup> María del Mar Alique Martínez

CC.OO:  
D. José Espinosa Día de la Fuente  
D. José Luis Piñuela Garrido Asesor

CC.OO:  
D. José Ramón Yerga Cabello

Las partes se reconocen la capacidad y legitimación para negociar el precitado Convenio y por ello como interlocutores validos.

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta.

## ***ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y PROVINCIA***

En Guadalajara a 26 de julio de 2007 y en los locales de la Unión General de Trabajadores, reunidos:

Por la representación empresarial:

D. Gerardo Martínez Egido  
D. José Luis Barragán Galán  
D. Antonio Ignacio Pulido

Representando a la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Guadalajara (A.P.E.L.G).

D. Manuel Lago Andrés

Representando a A.S.P.E.L  
D. Carlos Remartínez Sigüenza

Representando a A.E.S

Por la representación de los trabajadores:

U.G.T:

D<sup>a</sup> Juliana Camacho Balsera  
D<sup>a</sup> Gloria Corredor Herrera  
D. Fernando Martínez Díaz  
D<sup>a</sup> María Begoña García Romo  
D. Miguel Angel Gárgoles Blanco

Asesores FeS U.G.T:

D. Félix Frutos Martín  
D<sup>a</sup> María del Mar Alique Martínez

CC.OO:

D. José Espinosa Día de la Fuente  
D. José Luis Piñuela Garrido

Asesor CC.OO:

D. José Ramón Yerga Cabello

Firman el convenio colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Guadalajara y su provincia con vigencia para los años 2007, 2008 y 2009, cuyos originales se adjuntan.

Asimismo se firman las tablas salariales del convenio colectivo precitado, cuyos originales se adjuntan.

Sin más, firman en prueba de conformidad para que conste a los efectos oportunos.

Rubricado