

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOG Número 13, 18-01-2008.

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2007, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa de 2007-09 (código de convenio n.º 2000785).

## ANTECEDENTES

Primero. El día 3 de diciembre de 2007 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por ASPEL, en representación de los empresarios, y por ELA, LAB, CC.OO., UGT y ESK, en representación de los trabajadores, el pasado 23 de noviembre de 2007.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el Artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Artículo 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (Boletín Oficial del País Vasco de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,  
RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 13 de diciembre de 2007.- La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

## **CAPÍTULO I.- ÁMBITOS**

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúen e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al Convenio la realización, aunque sea de forma parcial, de trabajos de limpieza de edificios y locales en el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de limpieza que presten sus servicios profesionales en las empresas afectadas de acuerdo con el título anterior, y en las que se dediquen a limpieza de manera parcial, al personal que realice estos servicios.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años. Su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen las específicas de este Convenio.

En especial se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten de los pactos de centro de trabajo, donde existan cláusulas referentes a la antigüedad.

## ***CAPÍTULO II.- JORNADA - VACACIONES***

Artículo 6.º Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592,5 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, entendiéndose por tal la que se establezca legalmente con este carácter en cada momento, se disfrutará de un descanso de 30 minutos. En jornadas inferiores a las establecidas legalmente así como en las jornadas partidas, el descanso será proporcional a las jornadas realizadas. Dicho período se retribuirá como de jornada de trabajo a todos los efectos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada de trabajo el personal se encuentre en el puesto de trabajo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 19:00 horas.

Se respetarán las condiciones más favorables que, tanto en materia de trabajo como de período de descanso por jornada continuada vinieren disfrutando las trabajadoras y trabajadores, señaladas en el artículo 3.º del presente Convenio.

El personal que durante la jornada laboral deba desplazarse de un centro a otro, computará el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrán a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento. (Se entenderá que es tiempo de desplazamiento

cuando el tiempo invertido en el desplazamiento de un centro a otro no exceda de 1 hora). Se abonará como gasto de desplazamiento la cuantía correspondiente al transporte público, previa presentación del billete utilizado o extracto del banco en caso de utilizar tarjetas bancarias. En el supuesto que no existiera medio de transporte colectivo y el trabajador/a tuviera que utilizar vehículo propio para estos desplazamientos se abonará a 0,22 euros el kilómetro.

En los supuestos en los que se trabaje para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento de un centro a otro se considerará como tiempo efectivamente trabajado y será abonado por las empresas en proporción a la jornada realizada en cada una de ellas.

#### Artículo 7.º Vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real excluyendo únicamente el plus de transporte y dietas.

Los conceptos salariales que no perciban con regularidad, se incluirán en la retribución de vacaciones por la cantidad media percibida durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador se encuentren en situación de Incapacidad Temporal antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, éstas se disfrutarán una vez obtenida el alta médica y dentro siempre del año natural.

En el caso de que la situación de Incapacidad Temporal, se produjera durante el período vacacional y haya requerido una hospitalización de por lo menos cuatro días continuados, lo que reste del mismo, desde el inicio de la hospitalización, se disfrutará dentro del año natural en la fecha que fije la empresa.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual mínimo de 31 días naturales, de los cuales 26 serán laborables, considerándose los sábados o en su caso los lunes, como día laborable completo, retribuidos a salario real, sin incluir transporte, más la antigüedad o la parte proporcional que corresponda, en caso de ingreso en el transcurso del año natural en que corresponda su disfrute.

Cuando la trabajadora o el trabajador cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, calculado por doceavas partes.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, setiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre empresa y personal.

La elección del período de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el centro de trabajo y en forma rotativa, de modo que quienes elijan el primer año, lo harán en último lugar al año siguiente.

En ningún caso podrá disfrutar las vacaciones más del 50 por 100 del personal de cada turno de un centro de trabajo a la vez, habiendo un mínimo de una persona en los centros donde trabajan dos o más personas.

Si el resultado de la aplicación de este porcentaje no corresponde a un número exacto de personas, el cociente resultante será redondeado hasta la unidad inmediatamente superior.

En caso de que una trabajadora o trabajador preste sus servicios en más de una empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y cuando le sean concedidas en la empresa en la que realice mayor jornada laboral.

Aquella persona que preste servicios en un centro de trabajo que cierre por vacaciones, deberá disfrutarlas en este período. Si trabajara en varios centros y todos ellos cierran por vacaciones, las disfrutarán en su totalidad cuando cierre el centro en el que trabaje la mayor jornada.

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán al Comité de empresa y a la plantilla hasta el 31 de marzo del año en curso. En el supuesto de que la empresa no entregue el calendario laboral antes del 31 de marzo se aplicará el calendario recogido en este convenio el cual será realizado anualmente por la Comisión Paritaria.

Finalizado el contrato eventual, este personal podrá optar entre el cobro en el finiquito de la parte proporcional de las vacaciones generadas o en su caso el disfrute retribuido de las mismas. Esto se aplicaría para aquellas sustituciones que comiencen un año y finalicen al año

siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad previsto en el artículo 48.4 de la ley de igualdad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de puente por el cierre del centro de trabajo no se descontarán del periodo vacacional. Estos días se recuperarán por acuerdo entre trabajador y empresa.

#### Artículo 8.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que las que se hayan trabajado y además se abonará un complemento salarial del 40% del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada, dejando a salvo cualquier otro pacto al que pueda llegarse en cada empresa con la representación legal de la plantilla.

Las empresas se obligan a entregar mensualmente al Comité de Empresa o en su caso Delegada o Delegado de Personal o Sindical, la relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, para que pueda realizarse un control de las mismas.

### **CAPÍTULO III.- LICENCIA - EXCEDENCIAS**

#### Artículo 9.º Licencias retribuidas.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.
- c) Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días naturales. En los casos de madre o padre: 3 días naturales. En los casos de madre o padre político, hijo o hija política, hermanas, hermanos, (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) abuelas o abuelos (tanto propio como político): 2 días naturales.
- d) Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día natural.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por enfermedad grave de esposa o esposo, hijas e hijos: 5 días naturales. De madre, padre, hermanas y hermanos: 3 días naturales. Abuelas y abuelos (tanto propios como políticos), nietos y nietas (tanto propios como políticos), madre, padre, hermano, hermana hijas e hijos políticos: 2 días naturales.

A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si

ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.

g) Traslado de domicilio: 1 día natural.

h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

Asimismo, el padre o la madre podrán optar por acumular esta hora diaria, a razón de una hora por cada día laborable, conforme al calendario laboral de la trabajadora o trabajador y disfrutarlo hasta que se cumpla un año del nacimiento.

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 200 km. de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia, cuando los esponsales se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

i) El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta de médica o médico de cabecera de la Seguridad social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas anuales, que deberán ser justificadas.

Dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

j) Derecho a ausencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando su realización dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 10. Licencias no retribuidas.

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse fraccionadamente en períodos inferiores, siempre que no se superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

#### Artículo 11. Excedencias.

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un

plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitándolo con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años/ desde el final de la anterior excedencia.

La trabajadora o trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo ocupado con anterioridad.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres años de la excedencia.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia por maternidad) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

Artículo 12. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

Se exceptúan del período mínimo de permanencia en la empresa a las trabajadoras y trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical, y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

## **CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES - PLUSES - COMPLEMENTOS**

Artículo 13. Tablas salariales.

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2006 tendrán un incremento de 3,7%, a partir del 1 de enero de 2007.

Los salarios para el año 2008 experimentarán un incremento igual al IPC correspondiente al año 2007 más 1,50%.

Los salarios para el año 2009 experimentarán un incremento igual al IPC correspondiente al año 2008 más 2%.

El precio de la hora ordinaria se calculará de la siguiente manera: Salario bruto anual según tablas salariales anexas, dividido entre número de horas anuales, siendo la cantidad para el año 2007 de 9,58 euros para la categoría de de limpiadora, utilizando la misma fórmula para el resto de categorías.

Artículo 14. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron modificar el sistema del plus de antigüedad, que queda establecido de la manera siguiente:

a) Las trabajadoras y trabajadores que vengán percibiendo complementos de antigüedad por los trienios trabajados, continuarán percibiéndolos por el importe que queda fijado en las tablas salariales.

b) A partir del 31 de agosto de 1993 se dejaron de devengar trienios, para comenzar a computarse la antigüedad por quinquenios que se abonarán por el importe que queda fijado en las tablas salariales.

c) La fecha del inicio del cómputo de los quinquenios será la de la fecha de percepción del último trienio, o la de ingreso en la empresa, si aún no hubiere alcanzado ninguno.

d) El plus de antigüedad se empezará a abonar el mes en que se cumpla el quinquenio.

El plus de antigüedad tendrá el mismo incremento que el acordado en el artículo 13.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía se señala en las tablas salariales anexas, que serán hechas efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, computándose semestralmente las dos últimas y anualmente la de marzo, siendo el período computable para esta última desde el 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. El importe a abonar en cada una de las tres pagas anuales será la cuantía reflejada en las tablas salariales para cada año en curso en la que se hacen efectivas, independientemente que el período computable corresponda al año anterior.

Las gratificaciones extraordinarias tendrán el mismo incremento que el acordado en el artículo 13.

#### Artículo 16. Dietas.

A las trabajadoras y trabajadores que se desplacen fuera de su lugar de trabajo se les computará como tiempo de jornada efectiva de trabajo, todo aquel que transcurriese de la salida del centro habitual hasta su vuelta a dicho centro (excepto el tiempo de su jornada ordinaria).

El tiempo que exceda de la jornada ordinaria será considerado como de horas extras. En caso de no existir un lugar habitual de trabajo, las partes fijarán un centro de trabajo (u otro punto) como referencia. Las partes podrán convenir, si es de interés mutuo, otras formas de computar el tiempo de trabajo. En ningún caso, incluidas la fijación del centro de trabajo habitual, las trabajadoras y trabajadores podrán salir perjudicados respecto al horario que hasta ahora tenían, ni por variaciones del lugar donde habitualmente comenzasen la jornada.

En cualquier caso, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a que se les paguen todos los gastos que el desplazamiento les ocasione, incluso la comida. La empresa tendrá la obligación de adelantar el dinero o poner los medios, para que las trabajadoras y trabajadores no tengan que correr con los gastos, haciendo uso de su dinero.

#### Artículo 17. Plus de transporte urbano.

La cuantía del Plus de transporte será de 2 euros para el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2007. Esta cuantía será íntegra por día trabajado, independientemente de la duración de la jornada. En el supuesto de pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en las diferentes empresas. Para el año 2008 y 2009 este Plus será incrementado conforme al artículo 13 del presente convenio.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcione el transporte público, las empresas se harán cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual de la trabajadora o trabajador, previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos, de la cuantía fijada para el Plus de Transporte.

#### Artículo 18. Pluses.

a) Toxicidad, peligrosidad o penosidad: Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurren algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. No obstante, y pese a la observancia de estas medidas, así como de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, las empresas, previa consulta a la representación del personal, abonarán un incremento del 20%, 25% o 30% de su salario ordinario, en función de que concurren una, dos o las tres circunstancias respectivas.

b) Nocturnidad: Se establece un plus por prestar servicios nocturnos (se considerará trabajo nocturno el determinado en cada momento por la Ley, en la actualidad entre las 22 h y las 6 h) consistente en un 10% del salario de cada hora nocturna realmente trabajada. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o el trabajador dividido entre las

horas de trabajo.

c) Trabajo en domingos y festivos: Se establece un plus por prestar servicios en domingos o días festivos, consistente en un 10% del salario de cada hora trabajada realmente en dichos días. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o trabajador dividido entre las horas de trabajo. Este plus se establece sin perjuicio del descanso semanal de la trabajadora o trabajador.

#### Artículo 19. Jubilación anticipada.

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo interprofesional de 13 de abril de 1999 firmado por los sindicatos y Confebask.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación y por otra parte el derecho a que la reducción de jornada sea el máximo legal previsto, y a pactar la acumulación de horas del contrato a tiempo parcial en cada anualidad hasta alcanzar la jubilación total.

#### Artículo 20. Incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la trabajadora o trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación, siempre que la baja sea extendida por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal correspondiente, dentro de los dos días laborables siguientes al que se haya producido el accidente.

En caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en la cuantía y condiciones siguientes:

a) Hasta el 75 por 100 del salario en la primera situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja.

b) A partir del año 2002, hasta el 70 por 100 del salario en la segunda situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja. No obstante, el abono del complemento de la segunda baja a partir del 1 de enero de 2003 y siguientes años naturales estará condicionado al hecho de que, en cada natural anterior, no se supere en cada empresa el índice de absentismo por enfermedad común (excluido maternidad) y accidente no laboral del año 2001. A estos efectos, las empresas proporcionarán a la representación de las trabajadoras y trabajadores información del índice de absentismo en los conceptos señalados.

En todos los casos anteriores, el complemento tendrá los límites, tanto en la cuantía como en la duración, como si fueran considerados complementos del extinguido concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

#### Artículo 21. Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

En los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo de la trabajadora (artículo 45.1.d) del ET) se complementará al 100% el total de las retribuciones salariales mientras dure la suspensión del contrato.

### **CAPÍTULO V.- CATEGORÍAS PROFESIONALES - PERÍODO DE PRUEBA**

#### Artículo 22. Categorías profesionales.

- Clasificación del personal.

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

Grupo I. Personal Administrativo.

- a) Oficiala/Oficial de primera.
- b) Oficiala/Oficial de segunda.
- c) Auxiliar.

Grupo II. Personal de Mandos Intermedios.

- a) Encargada/Encargado general.
- b) Supervisora/Supervisor o Encargada/Encargado de Zona.
- c) Encargada/Encargado de Grupo o Edificio.
- d) Responsable de Equipo.

Grupo III. Personal Subalterno.

- a) Almacenera/Almacenero.
- b) Listera/Listero.

Grupo IV. Personal Obrero.

- a) Especialista.
- b) Peona/Peón Especializado.
- c) Limpiadora/Limpiador.
- d) Conductora-Limpiadora/Conductor-Limpiador.

- Definición de categorías.

I. Personal administrativo.

a) Oficiala administrativa/Oficial administrativo de primera: Es la empleada o empleado, mayor de veinte años que actúa a las órdenes de su superior o de la empresa y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

b) Oficiala administrativa/Oficial administrativo de segunda: Es la empleada o empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con subordinación a su superior o a la empresa, realiza trabajos de carácter auxiliar que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, pudiendo realizar su trabajo con medios informáticos.

c) Auxiliar: Es la empleada o empleado, mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, pudiendo realizar su trabajo con medios informáticos.

II. Personal de mandos intermedios.

a) Encargada/Encargado general: Es la empleada o empleado procedente o no del grupo obrero, 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 las supervisoras o supervisores de zona y sector, tramitando 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.

b) Supervisora/Supervisor o Encargada/Encargado de zona. Es quien, a las órdenes inmediatas de la Encargada o Encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo, cuya vigilancia e inspección está encomendada a dos o más Encargadas o Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Encargada o Encargado general.

c) Encargada/Encargado de grupo o edificio: Es quien tiene a su cargo el control de diez o más trabajadoras o 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 las trabajadoras y trabajadores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y 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 o 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 y la colaboración con sus subordinadas o subordinados.

d) Responsable de equipo: Es quien, realizando las funciones específicas de su categoría tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadoras o trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que la Encargada o el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiadora o limpiador.

#### IV. Personal subalterno.

a) Almacenera/Almacenero: Es la persona encargada de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, asimismo registra toda clase de mercancías, pudiendo hacer este trabajo con medios informáticos.

b) Listera/Listero: Es la persona encargada de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por las interesadas o interesados, notificará las bajas y las altas por accidentes de trabajo, las bajas y las altas por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuirá las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas, pudiendo realizar su trabajo utilizando medios informáticos.

#### V. Personal obrero.

a) Especialista: Es la persona mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica 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.

b) Peona especializada/Peón especializado: Es la persona, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para alcanzar la categoría de especialista, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como la atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

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

d) Conductora-Limpiadora/Conductor-Limpiador: Es aquella persona que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trata, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a una conductora o conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Artículo 23. Período de prueba.

El período de prueba no podrá exceder de:

- Seis meses para el personal directivo.
- Dos meses para mandos intermedios.
- Un mes para el resto del personal.

La falta de prestación de servicios por cualquier causa dentro del período de prueba interrumpirá éste en todo caso.

## **CAPÍTULO VI.- REVISION MÉDICA - PÓLIZA SEGUROS**

Artículo 24. Revisión médica anual.

Todas las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual a sus trabajadoras y trabajadores y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten y se realizará durante el primer semestre del año.

En caso de pluriempleo la revisión se realizará en la empresa de mayor jornada y en igualdad de jornada en la de más antigüedad.

Artículo 25. Póliza de seguros.

Queda suprimido el seguro que venía regulándose en el artículo 24 del anterior Convenio Colectivo para las trabajadoras y trabajadores afectados por el mismo.

No obstante, con objeto de que el personal que lo desee puedan seguir manteniendo el seguro de vida y de invalidez y pueda beneficiarse del menor coste de una póliza colectiva, podrá solicitar de la empresa que medie con una entidad aseguradora para que contrate la correspondiente póliza, y la empresa vendrá obligada a realizar las gestiones correspondientes para que el contrato de seguro sea formalizado. El pago de la prima será íntegramente a cargo de la trabajadora o trabajador asegurado.

Los capitales garantizados son los siguientes:

- Muerte por accidente sea o no de trabajo: 11.851,18 euros.
- Muerte natural: 5.926,25 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 16.593,52 euros.
- Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de cualquier clase: 11.851,18 euros.

Para que la trabajadora o trabajador estén o incluidos en la póliza del seguro colectivo, deberán solicitarlo a la Dirección de la empresa, por escrito, dentro del mes de enero de cada año o dentro de los 30 primeros días de su incorporación a la empresa; ésta pondrá en conocimiento de las personas solicitantes, en los 15 días siguientes, el importe de la prima que deben abonar.

Se entenderá que toda trabajadora o trabajador que haya solicitado el seguro deberá seguir asegurado hasta que manifieste por escrito su decisión en contrario, y autoriza a la empresa a deducir de su salario el importe de la prima que le corresponda.

Queda bien entendido que las empresas afectadas por el presente Convenio se limitarán a realizar gestiones de mediación para que se tramite el seguro entre la compañía y las personas aseguradas, sin que en ningún caso estén obligadas a ser tomadoras del seguro ni les pueda alcanzar ninguna responsabilidad derivada de él.

Artículo 26. Personal con capacidad disminuida.

Cuando la trabajadora o trabajador vea disminuidas sus facultades, por motivos de edad, disminución de sus facultades físicas y otras causas similares, la empresa procurará destinarle a un puesto de trabajo que se adecúe a su situación, sin pérdida de su categoría ni su salario; sin perjudicar con el cambio a otra persona ni al funcionamiento y organización de la empresa.

## ***CAPÍTULO VII.- ROPA DE TRABAJO - SUSTITUCIONES***

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a su personal, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo, en la entrega de delantal, bata o buzo, dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada, quedando siempre el personal con dos equipos.

Las empresas proveerán, asimismo, de calzado especial cuando lo considere necesario para realizar ciertos trabajos. Las empresas proveerán de calzado normal cuando le sea solicitado por la dirección del centro de trabajo en que presta su servicio.

En todo caso, las empresas proveerán, asimismo, de calzado y ropa de trabajo que se considere necesario de acuerdo a las valoraciones de riesgos laborales que se realicen en todos los centros de trabajo.

Artículo 28. Sustituciones.

Cuando se da la ausencia de una trabajadora o trabajador del puesto de trabajo por enfermedad, permiso, vacaciones o licencia, dicho puesto será cubierto con un nuevo personal en el plazo máximo de 24 horas, sin que ello necesariamente suponga la contratación de un nueva trabajadora o trabajador. Dicha sustitución se realizará por la misma jornada que la persona sustituida.

Artículo 29. Lugar habitual del puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores no podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro dentro de un mismo centro (excepción hecha de los sitios donde se trabaja de forma rotativa), de forma arbitraria, ni que suponga discriminación. En esta materia, y cuando el personal así lo solicite, la empresa deberá escuchar, con carácter previo, las sugerencias del Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

## ***CAPÍTULO VIII.- FALTAS - SANCIONES - DESPIDOS***

Artículo 30. Faltas.

- Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionado 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, sin perjuicio de los derechos de información de garantías de que dispone la representación de los trabajadores y trabajadores previstos en este Convenio.

- Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán

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

\* Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el 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 las compañeras o compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

\* Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a una compañera o compañero.
3. La desobediencia a 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 del resto del personal. 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 la propia trabajadora o trabajador, compañeras o compañeros, la empresa o a terceras personas.
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 otra empleada o empleado.
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 la trabajadora o trabajador o sus compañeras y compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

\* Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta 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, del personal o de la representación del personal 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 superiores, compañeras o compañeros, personas subordinadas 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 compañeras y 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 compañeras y compañeros de trabajo o de 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 compañeras y compañeros de trabajo.

14. El acoso sexual.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

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

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

#### Artículo 31. Sanciones.

Las empresas deberán comunicar al Comité de empresa todas las sanciones escritas.

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 32. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación a las trabajadoras y trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, las empresas:

a) Notificarán por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece la trabajadora o el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.

b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.

c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año, con tope de doce años de antigüedad.

## **CAPÍTULO IX.- CONTRATACION**

### Artículo 33. Contratación.

Al objeto de excluir la contratación temporal sin causa del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acordaron que a partir del 01-09-1993 las empresas afectadas por el mismo sólo podrán concertar, en lo que a duración se refiere -dejando a salvo las modalidades de contratación que puedan establecer normas futuras- contratos de trabajo bajo las siguientes modalidades:

a) Contratos de interinidad: Se podrán realizar cuando se trate de sustituir a trabajadoras o trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

b) Contratos a tiempo parcial: Tendrán carácter temporal o indefinido y se podrán realizar cuando se trate de trabajos de ejecución intermitente o cíclica tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña, como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el cómputo del año tienen la consideración de laborables, con carácter general.

Antes de realizar una nueva contratación, para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliaciones del servicio, las trabajadoras o trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad en ese centro de trabajo, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud. En el supuesto de no solicitarlo el personal de ese centro, tendrá prioridad las trabajadoras y trabajadores con más antigüedad en la empresa, siempre que hubieran realizado la solicitud por escrito.

El personal a tiempo parcial podrá realizar sustituciones en vacantes temporales. Dichas sustituciones se realizarán por medio de un contrato laboral de sustitución, ampliaciones de su contrato u horas complementarias, en todos los supuestos el precio de la hora ascenderá a la cantidad indicada en el artículo 13 del presente convenio.

Las empresas intentarán ofrecer las vacantes temporales a trabajadoras y trabajadores con jornadas parciales, así como al personal eventual que habitualmente realice las sustituciones.

El comité de empresa, delegadas o delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas deberán ser informadas sobre la existencia de vacantes, puestos de nueva creación o ampliación del servicio, así como de su cobertura.

Las empresas se comprometen a cotizar a la Seguridad Social por todas las contingencias, en todos los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales, que se suscriban a partir de la publicación del Convenio para que las trabajadoras y trabajadores tengan la totalidad de derechos en cuanto a la protección social, otorgados por las entidades correspondientes.

c) Contratos por obra o servicio determinado. Se podrán realizar cuando tengan por objeto la realización de obras o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

En estos contratos deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituye su objeto. Su duración se extenderá hasta que el servicio de limpieza que fue su causa finalice, es decir: Estarán en vigor mientras la empresa de limpieza preste el servicio a su cliente y cuando finalice éste, terminará automáticamente el contrato de trabajo, todo ello sin perjuicio de la

aplicación de la Cláusula Adicional del Convenio.

Cuando las empresas y el personal afectado por este Convenio hayan suscrito cualquier tipo de contrato que no sea a jornada completa, podrán realizar contratos por obra o servicio determinado hasta completar su jornada. En estos casos se considerará que estos contratos son anexos al principal y podrá reducirse la jornada correspondiente en los casos previstos en el párrafo anterior, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a facilitar a la representación de sus trabajadoras y trabajadores el modelo de contrato de trabajo que utilizarán para este tipo de contratación.

d) Contratos por acumulación de tareas. Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Artículo 34. Transformación de los contratos para el fomento del empleo en contratos por obra o servicio determinado.

Los contratos por obra o servicio determinado establecidos en la letra c) del artículo anterior, con sus características especiales, fueron acordados en su día por las partes firmantes del Convenio, como consecuencia de la renuncia por parte de la Dirección de las empresas a realizar contratos de Fomento de Empleo, lo que interesa que quede dicho para la debida justificación de las especialidades del citado contrato por obra o servicio determinado.

Artículo 35. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que abonen a las trabajadoras y trabajadores puestos a disposición de las empresas de limpieza, el salario establecido en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición y la empresa usuaria será responsable subsidiaria en caso de impago, de la diferencia que pudiera existir.

El salario se abonará calculado por hora de trabajo.

A efectos de cálculo del precio hora, se dividirá el salario bruto anual de la categoría profesional correspondiente, entre la jornada ordinaria anual, según el presente Convenio.

Artículo 36. Empresas de servicios.

Todo trabajador y trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de limpieza, les será de aplicación este Convenio en todo su contenido, salarial, económico y social.

## **CAPÍTULO X.- GARANTÍAS SINDICALES**

Artículo 37. Comités de Empresa y Delegadas o Delegados de personal.

Las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, tendrán la composición y garantías que se señalan en el presente Convenio, y dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de actividades a su cargo.

Las horas sindicales de las delegadas y delegados se podrán acumular o disfrutar indistintamente por una o varias personas del comité de empresa, siempre que pertenezcan a la misma central sindical.

Dichos órganos serán los negociadores de la empresa sin perjuicio de que las

trabajadoras y trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales, las que les representaran en la negociación.

Las empresas se comprometen a notificar al comité o a las delegadas o delegados de personal, el cambio de contrata de cualquier centro de trabajo, así como a entregar una relación del personal adscrito al centro afectado, con el horario de trabajo que realicen, con quince días de antelación al cese en la contrata, excepto cuando no se conozca el cese con dicha antelación.

#### Artículo 38. Secciones sindicales, Delegadas y Delegados Sindicales de empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, o en su caso, si las Centrales lo consideraran oportuno, de centros de trabajo.

En las empresas de más de veinticinco trabajadoras o trabajadores, las delegadas o delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en las cuantías siguientes y según el tamaño de la plantilla de la empresa o centro correspondiente:

- Tamaño de 25 a 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 20%. Horas retribuidas, 10 al mes.

- Tamaño de más de 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 15%. Horas retribuidas, 15 al mes.

En empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores se aplicará lo establecido en el artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

#### Artículo 39. Horas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de horas retribuidas establecidas para las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para Delegadas y Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

Las trabajadoras y trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en la ejecución de la acción sindical.

#### Artículo 40. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el trabajo, de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas aclaraciones de carácter colectivo fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Despidos.

- Sanciones graves y muy graves.

- Reestructuración de plantilla.

- Traslados totales o parciales de empresa.

- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren oportunas en materias de organización de producción o mejoras técnicas.

#### Artículo 41. Información sobre la marcha de la empresa.

Las empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, información sobre la marcha de la empresa.

Artículo 42. Garantías comunes a Comités y Delegadas y Delegados Sindicales de empresa.

Las personas que componen el Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecte al personal de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Sección Sindical.

b) A que le sean facilitados a ser posible, locales de reunión para el ejercicio de sus funciones.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la empresa, como consecuencia de presuntas faltas graves o muy graves, se notifique con 24 horas de antelación a:

- En caso de representantes de trabajadoras o trabajadores, al Comité de Empresa.
- En caso de Delegada o Delegado de la Sección Sindical, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

Artículo 43. Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de 12 horas anuales, de las cuales, seis horas corresponderán a las Secciones Sindicales.

Las Asambleas se podrán convocadas por centros de trabajo y turnos concretos. En estos casos, dichas horas afectarán únicamente al personal de los centros y turnos convocados.

Dichas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegadas y Delegados de Secciones Sindicales, una o varias, hecho que se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día.

## ***CAPÍTULO XI.- LEGISLACION COMPLEMENTARIA - COMISIONES - PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS***

Artículo 44. Comisión interpretativa del Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, que estará compuesta por cuatro personas de la Comisión Negociadora por parte del personal y otras cuatro de la Mesa por la parte empresarial.

Será requisito indispensable para formular cualquier tipo de reclamación sobre interpretación del Convenio, que esta Comisión Mixta emita informe con carácter previo. Dicha Comisión tendrá las siguientes competencias.

a) Interpretación del vigente Convenio.

b) Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

c) Todas aquellas materias que de forma directa afectasen a las empresas o al personal de este sector y que fuesen propuestas para su estudio, por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Mixta.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija a todos los efectos en el lugar que ambas partes determinen en cada momento.