

Oficina de Prestaciones de Maspalomas**NOTIFICACIÓN**

Por esta Oficina de Prestaciones se emplaza a los interesados que a continuación se relacionan, y cuyo domicilio actual se desconoce, con el fin de notificar RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE SOLICITUD DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO para lo que deberán personarse en la OFICINA DE PRESTACIONES DE MASPALOMAS. sita en Prolongación Avda. Tirajana, s/n en San Fernando de Maspalomas, en horario de 9 a 13 horas, en el plazo de 15 días a partir de la presente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Transcurrido el citado plazo sin que haya acudido a este requerimiento se proseguirán las actuaciones correspondientes con el perjuicio a que en derecho haya lugar.

DNI/NIE	Interesado	Último domicilio conocido	Municipio	Expediente
X7574693B	SANDRA DÍAZ CANALES	AV MOYA 10-75 (CC NILO)	San Bartolomé de Tirajana	
54086884S	OMAYRA RODRÍGUEZ MORALES	C/ GUAYADEQUE 28 - URB. BANDAMA	San Bartolomé de Tirajana	

En San Fernando de Maspalomas, a jueves, 31 de octubre de 2013.

LA DIRECTORA, María Isabel Baños Quintana.

NOTIFICACIÓN

Por esta Oficina de Prestaciones se emplaza a los interesados que a continuación se relacionan, y cuyo domicilio actual se desconoce, con el fin de notificar RESOLUCIÓN DE DESISTIMIENTO DE LA AYUDA ECONÓMICA REGULADA EN EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL para lo que deberán personarse en la OFICINA DE PRESTACIONES DE MASPALOMAS. sita en Prolongación Avda. Tirajana, s/n en San Fernando de Maspalomas, en horario de 9 a 13 horas, en el plazo de 15 días a partir de la presente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Transcurrido el citado plazo sin que haya acudido a este requerimiento se proseguirán las actuaciones correspondientes con el perjuicio a que en derecho haya lugar.

DNI/NIE	Interesado	Último domicilio conocido	Municipio	Expediente
42227776Y	DIANA MEDINA ORTEGA	C/ MANINIDRA 3-407 B	Mogán	
X9927905	HOUDA YEMLAHI	ATANASUYA 15	Mogán	

En San Fernando de Maspalomas, a jueves, 31 de octubre de 2013.

LA DIRECTORA, María Isabel Baños Quintana.

12.823

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO****Dirección General de Trabajo****EDICTO**

281

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 17 de julio de 2.013, para la inscripción del Convenio

Colectivo del sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, cuya vigencia es desde el día 1 de enero de 2.013 hasta el día 31 de diciembre de 2.015, suscrito con fecha 11 de junio de 2.013, de una parte por las asociaciones: Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas (APEL), en representación de la parte empresarial y de otra por los sindicatos: Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Intersindical Canaria (I.C.) y Sindicato de Trabajadores Unidos (S.T.U.), en representación de la parte social. Con fecha 25 de julio de 2.013, se solicita informe a la Inspección Provincial de Trabajo. Con fecha 20 de agosto de 2.013 se recibe el informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo. Con fecha 30 de agosto de 2.013 se emite por este Servicio de Promoción Laboral, comunicación de subsanación. Con fecha 18 de septiembre de 2.013, el Delegado por la Mesa Negociadora para el trámite administrativo, solicita ampliación del plazo para la subsanación. Con fecha 10 de octubre de 2.013, el Delegado por la Mesa Negociadora se aporta telemáticamente la documentación subsanada conforme a lo requerido en nuestro comunicado de subsanación. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 16.2 a) del Decreto 98/2013, de 26 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 195/2013, de 9 de octubre de 2013), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo del sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2722 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO (2013 – 2015)

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS

SON PARTES FIRMANTES DE ESTE CONVENIO:

POR LA PARTE EMPRESARIAL:

- ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL)
- ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS (APEL)

POR LA PARTE SOCIAL:

- COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)
- INTERSINDICAL CANARIA (I.C.)
- SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS (S.T.U.)

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

PREÁMBULO.- GÉNERO NEUTRO.

En texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y

trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad aún no siendo la principal sea la de limpieza de edificios y locales, incluyendo dentro de estos últimos las cabinas de aviones y las zonas de pasajeros de barcos, así como medios de transportes de pasajeros excepto lavado de chasis y motores.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en toda la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2013, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia; su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2015.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio colectivo, y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones.

La parte social, entregará la plataforma antes del 31 de Diciembre y comenzará la negociación entre el día 15 y 30 de Enero siguiente. En caso contrario, se entenderá prorrogado el presente convenio, excepto en los términos siguientes: Salario, Antigüedad, Gratificaciones Extraordinarias y Plus Convenio.

ARTÍCULO 5º.- GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual.

ARTÍCULO 6º.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre empresas y trabajadores/as, con carácter preferente y prioritarios a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

ARTÍCULO 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

ARTÍCULO 8º.- CONCURRENCIA

El presente convenio, durante su vigencia y prórrogas no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito inferior.

ARTÍCULO 9º.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

1. El contenido de este convenio afecta en su totalidad a todas las empresas de su ámbito funcional y territorial.

No obstante, de manera excepcional, podrán suspender temporalmente la aplicación del incremento salarial pactado, aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas de explotaciones crecientes y significativas durante los dos últimos ejercicios.

Así mismo, se tendrá en cuenta las previsiones para el año en curso y el nivel de producción e inversiones, así como la evolución de la cuota de mercado.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo e improrrogable de un mes desde la firma del convenio. Esta resolverá a la vista de la información recibida en el plazo igualmente de un mes, si autoriza el descuelgue.

En caso de acuerdo la Comisión Paritaria fijará en nuevo régimen salarial que podrá representar una parte del incremento salarial pactado con carácter general. Así mismo, fijará el plazo de duración del descuelgue en las condiciones de “recuelgue”.

Para valorar la situación de inestabilidad económica, se trasladará a la Comisión Paritaria la información necesaria. En concreto, la empresa que solicita el descuelgue presentará un plan de viabilidad y una memoria explicativa, donde incluirá su propuesta de nuevo régimen salarial, el período durante el cual solicita se suspenda el régimen salarial del convenio y las condiciones para su restablecimiento (“recuelgue”). Así mismo, la empresa facilitará los datos que resulten de su contabilidad auditada, de sus balances y cuentas de resultados, así como de la documentación presentada por la empresa ante organismos oficiales.

Transcurrido el periodo de descuelgue se actualizarán los salarios de los trabajadores en función de los incrementos salariales suspendidos y se consolidarán los atrasos y el esfuerzo laboral realizado transformando contrataciones eventuales en fijas.

Las empresas descolgadas no podrán realizar despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la duración del mismo.

La misma empresa no podrá solicitar el descuelgue durante dos años consecutivos.

Si al final del ejercicio no se registran pérdidas en el año en curso, se procederá al abono de los incrementos salariales suspendidos con carácter retroactivo.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

2. No será motivo de aplicar esta cláusula el hecho de que se concurre por debajo del precio de coste, para hacerse cargo de una contrata de servicios de limpiezas.

Se entiende como coste mínimo por hora para el servicio de limpieza el salario anual, cargas sociales, materiales de limpieza, administración, etc. Para lo cual se establece un precio de referencias.

ARTÍCULO 10º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, compuesta por ocho representantes de los trabajadores/as y otros ocho representantes de los empresarios, designados por las partes signatarias del Convenio y de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del mismo, tanto titulares como suplentes, que tendrán como función la de interpretar, conocer, resolver y vigilar, todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio en todo su ámbito de aplicabilidad, cuya actuación será preceptiva ante cualquier problemática que pudiera suscitarse en cuanto a la aplicación, interpretación y resolución del contenido del presente Convenio.

Será presidente y secretario de ésta Comisión dos vocales de la misma que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los trabajadores/as y a la siguiente sesión entre los empresarios.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias, esté reunida, los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

La Comisión Mixta de interpretación constituirá también Comité de Igualdad del Sector.

ARTÍCULO 11º.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

1º.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2º.- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.

3º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4º.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5º.- Denunciar el incumplimiento del Convenio.

6º.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

7º.- Subsanan posibles errores del cálculo en las tablas salariales adjuntas.

8º.- Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ellas.

9º.- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

10º.- La Comisión Mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite.

11º.- Cuando una parte desee plantear alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema conflictivo.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

12º.- La C.M.I. atenderá a los conflictos o problemas a través de los organismos de las organizaciones firmantes del Convenio.

Agotado sin éxito éste trámite, quedará abierta la vía contenciosa ante el SEMAC y, Tribunal Laboral Canario y en su caso la Jurisdicción Laboral mediante planteamiento de Conflicto Colectivo.

13º.- La Comisión Mixta de interpretación también ejercerá la funciones del Comité de Igualdad del Sector.

La Comisión Mixta estará formada por dieciséis (16) miembros de los cuales ocho (8) pertenecerán a la parte empresarial y otros ocho (8) a la parte social. Los miembros de la parte empresarial que se designan para este menester son los siguientes:

- Cuatro representantes de la patronal Apel
- Cuatro representantes de la patronal Aspel

Por la parte social se designan los miembros siguientes:

- Cuatro representantes de CC.OO.
- Dos representantes de UGT
- Un representante de STU
- Un representante de IC

Cada una de las partes podrá intervenir en dichas reuniones con sus respectivos asesores, siendo el número máximo de estos últimos a asistir a las mismas de tres personas por la parte empresarial y de tres por la parte social.

Direcciones de la Comisión Mixta Paritaria:

Por la parte Empresarial:

POR APEL:

CECAPYME Calle Reyes Católicos, 35,- 35001 Las Palmas.

POR ASPEL:

Calle General Alvarez de Castro, 41 Esc. Izquierda – 1º Dcha. - 28010 Madrid.

Por la parte Social:

POR CC.OO.:

Avda. Primero de Mayo, 21 – 4ª planta Pta. 7 - 35002 Las Palmas.

POR U.G.T.:

Avda. Primero de Mayo, 21 – 2ª planta Pta. 5 - 35002 Las Palmas.

POR I.C.

Avda. Primero de Mayo, 33 - 3º - 35002 Las Palmas

POR STU

Calle Fernando Galván, 2 - 2º Dcha. 35002 Las Palmas

ARTICULO 11º (bis).- PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

A falta de acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación, las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario, y en todo caso se estará a lo determinado por la normativa legal vigente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª

Ingresos, Período de Prueba, Preavisos y Finiquito.

ARTÍCULO 12º.- INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, PREAVISOS Y FINIQUITO.

1. Ingreso.

La empresa estará obligada a entregar al trabajador/a copia del contrato, una vez firmado entre las partes, diligenciadas por la entidad competente.

Asimismo, la empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as, antes de diez (10) días desde su incorporación al puesto de trabajo copia del alta en la Seguridad Social. La empresa estará obligada a entregar a los representantes legales de los/las trabajadores/as, (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales allí donde existan) en el mismo plazo copia básica del mencionado contrato, y copia del alta en la Seguridad Social conjuntamente, ambas diligenciadas por la entidad competente.

2. Período de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, seis meses.
2. Personal de Mando Intermedio, dos meses.
3. Personal Administrativo, dos meses.
4. Personal Subalterno, un mes.
5. Personal Obrero, de Oficio y Varios, un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto/a al período de prueba, si así consta por escrito, y siempre y cuando, el trabajador, no haya estado contratado anteriormente con la misma empresa en las mismas condiciones y categoría profesional y lo haya superado. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador/a, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Preavisos.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato deberá hacerlo con una antelación mínima de quince (15) días, en los casos que así se contempla en la Ley y aquellos cuya duración sea como mínimo de

un año. A los afectados, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y fecha del pago.

En el supuesto de no preaviso, deberá abonar al afectado una indemnización de tantos días de retraso o que falten hasta dicho tiempo, de todos los conceptos salariales que al mismo corresponda. El mismo criterio se aplicará al trabajador/a que solicite baja voluntaria en la empresa.

4. Finiquito.

El empresario, deberá a la comunicación de la propuesta de liquidación-finiquito, que la misma sea detallada y entendible para la persona afectada, el trabajador/a, podrá solicitar la presencia de un representante legal, (miembro del comité, delegado de personal o delegado sindical o miembro del sindicato que el/ella elija) en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Se hará constar en dicho finiquito, el nombre del representante legal de los/as trabajadores/as, o bien, que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario, impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos que considere oportunos.

Los finiquitos y liquidaciones, se abonarán en caso de que el trabajador/a finalice antes del día 20 inclusive, con la nómina del mes y si fuera el fin de su contrato después de dicho día, se abonará el 15 del siguiente mes como fecha tope salvo que exista pacto expreso con los representantes de los trabajadores.

El texto que figure en la liquidación / finiquito, debe de estar acorde con la causa de la finalización del contrato (Fin de contrato, Pase situación de Invalidez, Fin de Temporada Fijos Discontinuos, etc.)

Sección 2ª.

Contratación, Vacantes y Orden de Preferencia.

ARTÍCULO 13º.- DE LA CONTRATACIÓN.

1. Clasificación por razón de la permanencia.

El personal afecto por el presente convenio se clasificará según la permanencia al servicio de las empresas: en fijos de empresa, fijos de trabajos discontinuos, fijos de centro, eventual o interino.

a) Personal fijo de empresa: es el admitido por las empresas, sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de sus contratos o sin indicar centro de trabajo.

b) Personal fijo de trabajos discontinuos: tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas o centros con actividades de temporada o campaña, como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año, tienen la consideración de laborables con carácter general.

El contrato de trabajo del personal fijo de trabajos discontinuos, se formalizará siempre por escrito, debiendo registrarse en la oficina de empleo correspondiente, y en el mismo deberá constar expresamente la naturaleza del contrato, especificándose las actividades de prestación cíclica o intermitente y al centro de trabajo, a cuya satisfacción vaya encaminada la prestación de servicios de estos trabajadores, respetándose la antigüedad de origen.

La ejecución del contrato se interrumpirá a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio de su reanudación al inicio de las siguientes.

El personal fijo de trabajos discontinuos, deberá ser llamado cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, por las empresas que presten sus servicios. Este llamamiento deberá realizarse por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad.

c) Personal fijo de centro: es el trabajador admitido por la empresa, debiéndose especificar en su contrato con claridad el centro o los centros en los que deberá prestar sus servicios. En tales casos, cuando se produce cambio de titularidad de los servicios y opere lo dispuesto en el art. 14º, del presente convenio, estos contratos se novarán automáticamente, pasando los trabajadores/as a la nueva adjudicataria del centro de trabajo.

d) Personal eventual: Son los trabajadores admitidos por las empresas para realizar una actividad excepcional o esporádica por un plazo de 6 meses en un período de 12 meses.

Los contratos de trabajo del personal eventual, se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que los motiva, así como el centro o los centros de trabajo en que se prestará estos servicios. De no contener tales datos, no ser cierto los que se consignen, los trabajadores/as serán considerados fijos de centro desde la fecha de su contrato.

e) Personal interino: Es el trabajador/a contratado para sustituir a los trabajadores/as en sus ausencias, vacaciones, bajas por I.T., maternidad, excedencia, servicio militar y otras de análoga naturaleza que conlleven reserva del puesto de trabajo. Una vez transcurrido el período concertado o la causa, el personal contratado para tales sustituciones finalizará automáticamente.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de su sustitución. En caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de sus sustitución los trabajadores/as así contratados se considerarán como trabajadores/as fijos de centro a todos los efectos.

2. Contratos Formativos de Prácticas.

El contrato de trabajo en práctica podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o de título oficialmente reconocido como equivalente (grado superior, medio, FP II), que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas: para el Grupo I. Personal directivo y técnico titulado. Subgrupo 1 y 2., y para el Grupo II. Personal Administrativo hasta la categoría de Oficial de primera.

a) El puesto de trabajo, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año y tendrá que ser a jornada completa.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación dentro del sector.

d) El período de prueba no podrá ser superior al establecido con carácter general en el presente convenio, según sea el grupo profesional para la categoría que se pretenda contratar.

e) La retribución del trabajador/a, será igual a la fijada en las tablas salariales recogida en los Anexos del convenio, para la categoría que es contratado/a.

f) Si al término del contrato, el trabajador/a se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

3. Contrato Formativo de Aprendizaje.

No será de aplicación en el sector, el artículo tres, punto dos, de la Ley 10/1994, de 19 de Mayo.

4. Contrato a Tiempo Parcial.

a) Se entiende por contrato a tiempo parcial cuando se preste el servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

b) El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores R.D.Legislativo 1/1995 del 24 de marzo y normas concordantes.

c) El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

d) Cuando las empresas contraten a trabajadores/as a tiempo parcial, en las modalidades que sea, se especificará en sus contratos individuales, el porcentaje de su salario y devengo, jornada semanal y horario.

Ejemplo: (A razón de 40 horas semanales)

Contrato de 20 horas semanales: 50%.

Contrato de 25 horas semanales: 62'5%.

Contrato de 26 horas semanales: 65%.

Etc.

Cuando un trabajador/a preste sus servicios, para más de una empresa, lo tendrá que poner en conocimiento de cada una de ellas de forma fehaciente, para los efectos de cotizaciones por contingencias comunes, de accidente y enfermedades profesionales y demás deducciones legales al respecto vigente.

e) La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

5. Contrato de Relevo.

Las partes acuerdan para fomentar el empleo, el que se utilice la contratación de trabajadores/as desempleados/as, para cubrir aquellos puestos de trabajo que se vean afectados por jubilaciones anticipadas con motivo del Real Decreto 1991/1994, de 31 de Octubre, por el que se regula el contrato de relevo y la jubilación parcial, BOE 09.11.84., en aquellos artículos que aun continúan en vigor y demás normas concordantes.

6. Contrato por Jubilación Especial.

Igualmente se acuerda el fomentar la jubilación a los 64 años, tal y como está regulado en la Ley 10/1994 de 19 de marzo y normas concordantes, B.O.E. 20/07/85.

La contratación de nuevos trabajadores/as, por este sistema de sustituciones como fomento a la jubilación se hará con similares contratos a los que estos venían afectados, pero no necesariamente en la misma categoría profesional.

7. Orden de Preferencia.

Las empresas que al amparo de la legislación vigente contraten personal temporal o eventual, darán preferencia a las personas que hayan estado contratadas anteriormente en dicho centro de trabajo. El orden de preferencia se determinará en función de la antigüedad con la que se realizó el primer contrato en el centro, siempre y cuando de manera habitual venga realizando los contratos a los que fuera requerido para el mismo centro de trabajo.

1.- Cuando se vayan a hacer contratos programados por vacaciones, excedencia, permisos, se harán dentro de los cuatro (4) días hábiles anteriores a la fecha del inicio contratándose a la persona más antigua parada o que al tiempo de iniciarse el contrato se prevea que va a estar parada.

2.- En los casos de cubrir bajas por I.T. se hará cubriéndola con la persona más antigua en la lista el día anterior a la fecha de la baja.

3.- El personal de sustitución en lista que por causa justificada de enfermedad rechace contrato, deberá justificar la misma (con un parte médico) y al tiempo de estar en condiciones para trabajar, deberá avisar a la empresa, teniendo la empresa un plazo de siete (7) días para incorporarlo/a a la lista de orden de preferencia en el lugar que tenía anteriormente.

4.- El personal en lista de sustitución deberá estar disponible para cualquier hora, y además deberá facilitar un teléfono y una dirección donde puede estar localizable. En el supuesto caso que la empresa requiera a un trabajador/a de la lista del orden de preferencia, para cubrir un puesto de trabajo y este no acude a la contratación, será excluido de la lista previa confirmación por los representantes de los trabajadores/as de la negativa del mismo.

5.- Los representantes de los Comité de Empresa o Delegados/as del Personal en cada centro de trabajo se reunirán cuantas veces sea necesario con la Dirección de la Empresa a petición de una de las partes para tratar de actualizar el orden de prioridades, pudiendo de mutuo acuerdo quitar de la lista a las personas que incumplan lo establecido en este artículo.

Aquellos trabajadores/as de nuevo ingreso en el centro de trabajo, para poder ser incluidos/as en la lista de orden de preferencia deben de haber trabajado como mínimo dos meses en el centro.

8.- Empresas de Trabajo Temporal.

Para cubrir las necesidades de personal que tienen las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, ambas partes ACUERDAN la NO UTILIZACION de los contratos de PUESTA A DISPOSICION a través de las empresas de trabajo temporal (E.T.T.)

ARTÍCULO 14º.- ESTABILIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Con el fin de conservar los puestos de trabajos y así verse reducido al máximo los expedientes de regulación de empleo, la subrogación y/o novación empresarial, se dará en los siguientes casos:

1. Cuando los trabajadores/as de la empresa cesante llevasen una antigüedad superior a dos (2) meses, prestando servicios en dicho centro, independientemente de cual fuera la duración de la jornada laboral en el centro así como la naturaleza y modalidad de su contrato, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2. En el caso del personal fijo de empresa sin asignación de centro concreto, y la empresa posteriormente le haya asignado al centro objeto de la subrogación, pasará a la nueva empresa siempre y cuando lleve un mínimo de 12 meses trabajando de forma continuada en dicho centro.

En caso de no darse los requisitos mencionados continuará trabajando con la empresa cesante.

3. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., vacaciones, permisos sindicales, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de Invalidez Provisional, excedencia, servicio militar o cualquier otra situación con derecho a reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular en el momento en que desaparezca la causa que motive la suspensión de su contrato, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1.

El personal que con contrato de interino sustituye a estos trabajadores/as pasará a la nueva titular en concepto de trabajadores/as interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

4. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

5. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva Empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato del arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra el mencionado servicio antes de haber transcurrido doce (12) meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal de la primera empresa de limpieza.

7. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro de trabajo por exigencias del cliente, y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza, habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, excluido aquel que en su día quedó afectado con la reducción de plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los Centros en los que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar a los representantes de los trabajadores por escrito las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas, que serán abonadas a la terminación de la contrata.

La empresa saliente deberá acreditar a la empresa entrante de forma fehaciente lo siguiente:

a) Copia de la documentación que se detalla:

- Contratos de trabajo

- Acreditar estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales de todo tipo de retribuciones (mediante presentación de los tres últimos recibos de pago de la nómina y TC2 de la Seguridad Social).

b) Relación del personal del centro de trabajo, incluido todo aquel que tuviese derecho a la reserva del puesto de trabajo, especificando los representantes de los trabajadores y los Delegados de Prevención, así como antigüedad de los mismos, jornada, horario y calendario de vacaciones.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones que tuviera en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de que un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante cesante conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambios de titularidad de la empresa.

En caso de cambio de domicilio del centro de trabajo independientemente de que continúe la misma empresa de limpieza prestando servicio o se adjudique a un nuevo subcontratista, éste recogerá a todos los trabajadores que venían prestando servicio en el anterior centro.

Si por las características del nuevo centro, no fuese necesario de los servicios de limpieza de todos los trabajadores, esta recogerá a los que necesita por orden de antigüedad y categoría profesional.

8. - Cuando una empresa pierda parcialmente un servicio por otra y se haga cargo del mismo otra empresa de limpieza, se subrogará la parte de los trabajadores proporcional al tiempo de trabajo traspasado. Cuando el negocio consista en la limpieza de cabina de aeronaves, el número de personas a subrogar se determinará tomando como referencia el anexo 1, el cual hace referencia a CLASIFICACIÓN DE AERONAVES y el anexo 2, FÓRMULA DE SUBROGACIÓN PERSONAL DE LIMPIEZA DE AERONAVES. Se tomará como referencia la suma total del año anterior de las horas invertidas en los diferentes grupos de aviones, es decir, del 01 de enero al 31 de diciembre. La fórmula siempre será la misma para todas las empresas que realicen el servicio de limpieza de aeronaves en la provincia de Las Palmas.

Las empresas afectadas procurarán ponerse de acuerdo en el tipo de jornada semanal a subrogar, siendo los trabajadores afectados de menor a mayor antigüedad.

En el caso de que dichas empresas no alcancen acuerdo, los trabajadores serán subrogados por riguroso orden de antigüedad de menor a mayor.

Los trabajadores subrogados entrarán en la organización de turnos, libranzas y plan de vacaciones de la empresa concesionaria sin ningún suplemento económico por causa de alguna de estas circunstancias, no pudiéndose partir los turnos a los trabajadores a jornada completa.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales Legales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria si así le tocara por orden de antigüedad.

En ningún caso la subrogación parcial de servicios, dará lugar a que un trabajador se le parta su jornada prestando servicio en ambas empresas, se esperará a tener que pasar un equivalente a su jornada.

Todas las empresas afectadas por este convenio, cuando pierdan el servicio de limpieza de aeronaves a cualquier compañía, deberán aportar a la concesionaria la documentación donde se refleje la certeza de la pérdida de ese número de vuelos y sus diferentes grupos mediante acreditación del primer operador, segundo operador, la compañía aérea en cuestión o cualquier nuevo Handling u Operador que se estableciera durante o partir de la vigencia de este convenio.

La empresa que pierda el servicio tendrá la obligación de facilitar a los Representantes de los trabajadores de su empresa, toda la documentación referente a dicha subrogación basándose en los anexo uno y anexo dos, con el fin de garantizar y verificar dichas subrogaciones. Asimismo la nueva adjudicataria, tendrá

la obligación de entregar a sus Representantes de los trabajadores toda la documentación que le haya sido facilitada por la empresa que pierde dicho servicio.

ANEXO I

ANEXO II (SE ADJUNTAN AL FINAL DEL TEXTO).

9.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. La movilidad geográfica comprendida en el presente convenio está limitada al ámbito geográfico de la isla para la que han sido contratados, sin que puedan ser desplazados ni trasladados a otras islas contra su voluntad.

Sección 3ª

Jornada, Horario, Vacaciones y Pluses

ARTÍCULO 15º.- JORNADA DE TRABAJO.

1.- La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales. Salvo que por disposición legal se modifique la misma.

La jornada anual de trabajo, como promedio, es de 1.779,34 horas, (salvo que por disposición legal se modifique la misma).

Las empresas respetarán los derechos ya adquiridos por los trabajadores/as en jornadas más beneficiosas para los/as mismos/as.

Los trabajadores/as con jornadas completas y continuadas tendrán derecho a 30 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores/as con jornada de cuatro o más horas y que no alcancen la jornada completa de 6'66 horas, tendrán derecho a 15 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho período de descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

2.- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico, o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador que se acoja la reducción de jornada establecida en este artículo, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo al finalizar la situación, o anteriormente a la finalización de la misma, avisando con al menos un mes de antelación a la empresa, debiendo esta regresar al trabajador a su jornada anterior.

ARTÍCULO 16º.- VACACIONES.

El período de vacaciones se establece en 37 días naturales.

El período de vacaciones se abonará a razón del salario base convenio, antigüedad, y en su caso cualquier condición más beneficiosa de carácter cotizable, fija en su cuantía y periódica en su vencimiento.

A primero de año el Comité de Empresa o Delegados de Personal facilitarán a la empresa un cuadro de prioridades para el disfrute de las vacaciones que será negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y que contemplará la posibilidad de fraccionarlas en dos períodos distintos, uno de dieciocho (18) días naturales. La opción para fraccionarlas corresponde al trabajador/a.

En aquellas empresas donde no hubiese representación legal de los/as trabajadores/as, el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a.

Donde exista representación de los/as trabajadores/as se efectuará asamblea, donde se decidirá por votación los calendarios de vacaciones, que se negociará posteriormente con la Empresa.

Se respetarán los calendarios de vacaciones establecidos para períodos superiores al año.

En caso de subrogación, la empresa entrante respetará el calendario de vacaciones existente.

El cómputo de inicio del período de vacaciones se efectuará el primer día hábil siguiente a Domingo, festivo o día de libranza en el caso de trabajos continuados. Si durante el período de vacaciones el trabajador/a cayera enfermo/a, se suspenderán las vacaciones y volverá a disfrutarlas en la parte que le quede siempre que el hecho se produzca dentro del año natural al año correspondiente de las vacaciones que venía disfrutando y que se fija al 31 de Diciembre de dicho año.

En caso de subrogación la empresa entrante y la saliente autoliquidarán la parte de las vacaciones que les correspondiera a cada una de ellas, de manera que el trabajador/a no tenga que interrumpir sus vacaciones o que se le descuente la parte proporcional que debiera disfrutar con la empresa entrante (en caso de que el trabajador/a haya disfrutado el total de las vacaciones anuales). Esta liquidación entre empresas, incluirá el salario base, la antigüedad, el plus convenio y cualquier condición más beneficiosa, fija en su cuantía y periódica en su vencimiento, que el trabajador venga percibiendo, igualmente el coste de la Seguridad Social del periodo liquidado de vacaciones perteneciente a cada trabajador.

Con una antelación suficiente, las empresas entregarán a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones un parte en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a así como el disfrute conjunto del período vacacional.

Así mismo las empresas de mutuo acuerdo señalarán las vacaciones de los trabajadores, con el objeto de que el disfrute de las mismas sean coincidentes en todas las empresas en donde estos presten sus servicios. En caso de desacuerdo las vacaciones coincidirán con el calendario de la empresa en que tenga más horas contratadas, siendo vinculante para las empresas con menos horas. En caso de coincidencia en el número de horas prevalecerá la mayor antigüedad del trabajador en ambas empresas. Se procurará la rotación de los meses vacacionales.

ARTÍCULO 17º.- PLUSES POR TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

Por este concepto se abonará un plus del 25% del salario base convenio, y si concurriesen dos de estas circunstancias el 30%.

Los trabajadores/as que parcialmente realizaran estos trabajos se les abonará la parte proporcional que le corresponda.

ARTÍCULO 18º.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

El complemento salarial de nocturnidad se abonará a todos los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en períodos comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas, siendo su importe el 25% del salario base mensual.

Los trabajadores/as que parcialmente realizaran esta nocturnidad se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

Sección 4ª

Permisos, Excedencias y Formación

ARTÍCULO 19º.- PERMISOS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos:

PERMISOS RETRIBUIDOS

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Por alumbramiento de esposa: tres días ampliables a cinco días en caso de complicación.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: cinco días.
- d) Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos y padres políticos: dos días.
- e) Por fallecimiento de cuñados, sobrinos: un día y medio.
- f) Por cada intervención quirúrgica de cónyuges, hijos y padres: cuatro días.
- g) Por enfermedad grave de cónyuges, hijos y padres: dos días excepcionalmente ampliables a dos más, para disfrutar de los días de este apartado es imprescindible ingreso en centro asistencial.
- h) Por examen final u obtención de títulos oficiales: dos días.
- i) Por cambio de domicilio: dos días., un día más, si el cambio se produce entre municipios.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador/a, cónyuges e hijos que convivan con el mismo, acreditándolo con el justificante facultativo. La extensión de este permiso al cónyuge e hijo que convivan con el trabajador/a se entiende en el caso de que no puedan asistir solos a la consulta médica.
- l) Por matrimonio de hermanos o hijos: un día.
- m) Por bautizo de hijos o primera comunión: un día.
- n) La mujer trabajadora por lactancia de 1 hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada.

Todos estos permisos deberán ser disfrutados en el momento de producirse los hechos, no siendo acumulable ni anterior ni posteriormente. No obstante si el hecho causante se produjera una vez finalizada la jornada de trabajo, el cómputo se iniciará al día siguiente.

A los efectos de este artículo se entiende también como cónyuge la persona que habitualmente conviva con el trabajador/a, y a efectos de retribución no se practicará deducción alguna.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- a) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos que se prolongue más de cuatro (4) días y si la presencia del trabajador/a es indispensable para prestar sus cuidados, se concederá este permiso no retribuido por el tiempo que fuera necesario.
 - b) Los trabajadores/as con antigüedad mínimo de un (1) año, tienen derecho a solicitar y obtener permiso no retribuido de un (1) día a tres (3) meses, una vez dentro del año. Para la obtención de un nuevo permiso no retribuido uno de ellos no podrá tener una duración inferior a quince días, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector, y con la limitación de no poder solicitar otro permiso de estas características hasta transcurrido 6 meses desde la obtención del último.
 - c) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.
- (Número 4 bis) del artículo 37 introducido por la disposición adicional de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio). Vigencia: 11 julio 2001).
- d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una

reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

(Párrafo primero del número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012).

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

(Actual párrafo 3.º del número 5 del artículo 37 introducido, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado uno de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre). Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011).

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

(Párrafo 4.º Del número 5 del artículo 37 renumerado y redactado, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado dos de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre). Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011).

(Número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 del artículo 2 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras («B.O.E.» 6 noviembre). Vigencia: 7 noviembre 1999).

e) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

(Número 6 del artículo 37 redactado por el número 3 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012)

f) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través

de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

(Número 7 del artículo 37 redactado por el número dos de la disposición final decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012)

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIA

Los trabajadores/as con un (1) año de servicio mínimo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de cuatro (4) meses como mínimo y un máximo de diez (10) años, siempre coincidiendo con períodos mensuales, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo efectuarán obligatoriamente al trabajador/a que vaya a sustituir al excedente, un contrato de los denominados interinos de conformidad con la legislación vigente, dando conocimiento de dicho contrato al trabajador/a que solicita la excedencia, así como a los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.

El tiempo de duración de dicho contrato será por el tiempo que dure la excedencia. El trabajador/a en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo, antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia. Debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será de forma automática.

En el momento de reincorporación del trabajador/a de contrato en situación de excedencia, el trabajador/a interino y que fue contratado para sustituirle, cesará de forma automática. Se podrá repetir la excedencia voluntaria una vez transcurridos 6 meses desde la última disfrutada.

El trabajador/a que sea declarado/a en situación de invalidez profesional o provisional pasará automáticamente a excedencia especial y al ser dado de alta del médico se reincorporará a su puesto anterior. En ese momento de reincorporación el trabajador/a interino y que fue contratado para sustituirle cesará de forma automática.

ARTÍCULO 21º.- EMBARAZOS.

Desde el momento en que la trabajadora tenga conocimiento de encontrarse embarazada, desarrollará sus funciones en lugares que no estén sometidos a riesgos radiológicos y otros que por prescripción facultativa sean señalados. A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo que requiera un menor esfuerzo físico, que el que venía realizando que de mutuo acuerdo se fijará conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa.

Se procurará que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en las fechas para las que la solicite.

Las empresas facilitarán a la trabajadora embarazada los uniformes acorde a la constitución física de la misma.

ARTÍCULO 22º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las partes firmantes asumen el contenido integro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

A tenor del Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 23º.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán la siguiente estructura salarial:

- a) Salario Base Mensual de Convenio.
- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Pagas Extraordinarias.
- d) Plus Convenio.
- e) Pluses de Trabajos excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
- f) Plus de Nocturnidad.
- g) Paga de Vacaciones.

ARTÍCULO 24º.- SALARIO BASE MENSUAL CONVENIO.

Son los que figuran en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

Para el año 2013, se pacta un incremento del 2,4 % respecto a las tablas salariales del año 2012. Excepto en la Paga de Abril (Anexo núm. III).

Para el año 2014, se pacta un incremento del 0% respecto a las tablas salariales del año 2013. Excepto en la Paga de Abril (Anexo núm. IV)

Para el año 2015, se pacta un incremento de 0% respecto a las tablas salariales del año 2014. (Anexo núm. V)

ARTÍCULO 25º.- ANTIGÜEDAD.

El complemento por antigüedad será del cuatro (4) por ciento (%), por trienio devengado y se abonará sobre el salario base mensual de convenio y las gratificaciones extraordinarias, de verano y navidad; el importe de cada trienio se abonará desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

- Hasta los tres años		
- De tres a seis años	4%	Uno trienios
- De seis a nueve años	8%	Dos trienios
- De nueve a doce años	12%	Tres trienios
- De doce a quince años	16%	Cuatro trienios
- De quince a dieciocho años	20%	Cinco trienios
- De dieciocho a veintiún años	24%	Seis trienios
- De veintiuno a veinticuatro años	28%	Siete trienios
- De veinticuatro a veintisiete años	32%	Ocho trienios
- De veintisiete a treinta años	36%	Nueve trienios

ARTÍCULO 26º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as afectados/as por éste Convenio tendrán derecho a tres (3) pagas extras y como a continuación se detallan:

- Paga de Verano.

Se devenga entre el 1º de Julio del año anterior a su abono y el 30 de Junio del año en curso.

Se abonará el 15 de Julio.

- Paga de Navidad.

Se devenga entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año en curso.

Se abonará el 15 de Diciembre.

- Paga de Abril.

Se devenga entre el 1 de Mayo del año anterior y el 30 de abril del año en curso.

Se abonará junto con la paga ordinaria del mes de abril y su importe se fija en:

- Para el año 2013 en 950 Euros, sin incremento de antigüedad.
- Para el año 2014 en 1099,54 Euros, con un incremento del 2% por cada trienio consolidado, equivalente al 50% de la antigüedad.
- Para el año 2015 en 1099,54, con un incremento del 4% por cada trienio consolidado.

Estas pagas serán computables a efectos del cálculo del bruto anual para los trabajadores que presten su servicio en los centros públicos del Servicio Canario de la Salud, y serán compensadas y absorbidas en su caso por el plus de equiparación, que viene regulado en la Disposición Final Primera de este Convenio.

El importe de las mismas se fijan en las Tablas Salariales Anexas, incrementada con el porcentaje (%) de antigüedad que le corresponda sobre dichas pagas, entendiéndose que se abonará dicho porcentaje de antigüedad siempre y cuando el trienio se halla cumplido en el mes anterior a la finalización del periodo de devengo de dichas pagas.

Los delegados de Personal y Comités de Empresa, podrán acordar con la Empresa, "siempre a propuesta de los trabajadores", fraccionar la cuantía total de las tres pagas extras que se mencionan en el convenio, en tal caso la suma de dichas fracciones económicas no podrá ser inferior a los importes establecidos y con la antigüedad que pudiera corresponderle.

ARTÍCULO 27º.- PLUS DE CONVENIO.

Asimismo, percibirán en concepto de plus convenio, la cantidad fijada en los anexos del presente convenio, en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

ARTÍCULO 28º.- SALARIO ANUAL MÍNIMO DE CONVENIO.

Las cantidades reflejadas en los anexos del presente Convenio Colectivo, son las correspondientes a cada categoría profesional.

ARTÍCULO 29º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

1) HORAS EXTRAS.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y se abonarán de acuerdo con la fórmula establecida a continuación, salvo que vengan precedidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes que serán obligatorias y abonadas como ordinarias.

La fórmula de expresión de la base de cálculo es la siguiente:

$(SB + ANTG + CP) \times 12 + (P.V. + PEX + ANTG)$

----- = EUROS X 175% = EUROS H. EXTRA

JORNADA ANUAL PACTADA

En la que:

SB: Salario Base Convenio.

ANTG: Antigüedad.

CP: Complementos Personales del Puesto de Trabajo.

PEX: Pagas Extras de Abril, Julio y Navidad sumadas.

P.V.: Paga de Vacaciones.

Descanso compensatorio, como medida de fomento de empleo.

Dar un tiempo igual, de descanso en compensación por dichas horas, en un tiempo no superior a dos (2) meses. En el supuesto de terminación de la contrata, si ello llevara que quedasen horas extraordinarias por compensar, estas tendrán que ser abonadas, a la terminación de la contrata. Como horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año, salvo las que se trabajen para reparar siniestros, y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas ordinarias, en uno de los dos supuestos.

Para los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial, el número total de horas extraordinarias, será en proporción a las trabajadas en cómputo anual.

A los efectos de lo dispuesto anteriormente, no se computarán como horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los dos (2) meses siguientes a su realización.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

2) HORAS COMPLEMENTARIAS.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

El número de horas complementarias pactadas podrá llegar al 60% de la jornada ordinaria contratada.

La realización de horas complementarias solo será obligatoria para el trabajador cuando se le preavise, por escrito, con siete días de antelación.

Las empresas habrán de certificar mensualmente a cada trabajador, así como a la representación legal de los mismos, el número de horas complementarias realizadas. Se prohíbe la realización de horas complementarias al personal contratado temporalmente bajo la modalidad eventual a tiempo parcial.

3) CONSOLIDACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS.

Los trabajadores con contrato fijo a tiempo parcial podrán ampliar su jornada cada año mediante la consolidación del 50% de las horas complementarias realizadas en los dos años anteriores. La consolidación de horas podrá practicarse hasta que la jornada ordinaria alcance la pactada como máxima en este convenio.

Se computará a efectos de consolidación tanto las horas cuya realización hayan sido preavisadas por el empresario con siete días de antelación, como las que el trabajador haya aceptado realizar voluntariamente sin concurrir el preaviso.

La consolidación de horas no variará el pacto para la realización de horas complementarias originalmente firmadas, salvo superación del límite que supone la jornada máxima de convenio, en cuyo caso se ajustará el número de horas hasta alcanzar ese límite sin superarlo. Si el pacto inicial se ha firmado en términos porcentuales (% sobre horas ordinarias del contrato), el número de horas complementarias autorizadas aumentará de forma proporcional al incremento de la jornada.

La fecha de consolidación será el 31 de Enero de cada año par. Antes del día 15 de Enero las empresas tienen obligación de entregar al trabajador un certificado en el que haga constar el número de horas complementarias realizadas durante los dos años anteriores y la propuesta de ampliación de jornada de acuerdo con los límites previstos. Se entiende que el trabajador acepta la consolidación de horas en los términos propuestos siempre que no muestren su oposición antes del día 31 de Enero. El documento necesariamente advertirá al trabajador sobre el plazo que tiene para reclamar, los efectos de su falta de respuesta y la variación que haya podido experimentar el pacto para la realización de horas complementarias en el año entrante.

En las empresas que cuenten con órgano de representación de los trabajadores, tienen obligación de informar a dicho órgano sobre el contenido de las propuestas de consolidación cursadas a los trabajadores antes del día 15 de Enero de cada año.

Las horas consolidadas se prestarán a lo largo de cada año, distribuidas mes a mes en el número y forma que determine la Empresa de acuerdo con las necesidades del servicio y con los topes legales.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores cobrarán su salario anual distribuido mensualmente en cuantías iguales.

ARTÍCULO 30º.- PAGA DE VACACIONES.

En el presente Convenio se establece una Paga de Vacaciones cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales anexas a este convenio, a abonar por las empresas en el momento en que el trabajador/a inicie su período de vacaciones. En el supuesto caso de que llegado el 31 de Diciembre el/la trabajador/a no hubiera disfrutado las vacaciones correspondientes a dicho año, se liquidará dicha bolsa con la nómina del mes de Diciembre en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Esta bolsa se prorrateará mensualmente a efectos de cotización.

Los trabajadores/as percibirán la parte proporcional de dicha paga en función del tiempo trabajado y jornada. Dicha Paga de Vacaciones es cotizable a todos los efectos.

ARTÍCULO 31º.- ANTICIPOS.

Las empresas estarán obligadas a petición de los interesados/as a abonar un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 100% del salario devengado mensual.

Así mismo, las empresas estarán obligadas a petición de los interesados/as a abonar anticipo sobre las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre, por un importe máximo del 100% de lo devengado. Solamente se podrá solicitar un (1) anticipo por paga al año y nunca dentro de los dos (2) últimos meses anteriores al vencimiento y abono de las mismas. Dichos anticipos se abonarán los día quince (15) del mes de la solicitud, siempre que la misma se haya solicitado hasta el día 10 inclusive.

CAPÍTULO IV

DERECHOS Y MEJORAS INDIVIDUALES

Sección 1ª.: Prendas.

ARTÍCULO 32º.- VESTUARIOS Y UNIFORMES.

Será responsabilidad de la Empresa tener debidamente uniformada al personal facilitándose dos uniformes, dentro del año. En el supuesto de que la concesionaria entrara en el centro de trabajo por nueva adjudicación, se darían los dos uniformes al comienzo de ésta. En otros supuestos se entregarán los uniformes uno cada seis meses. Con la liquidación los trabajadores estarán obligados a entregar a la Empresa saliente todos los uniformes.

Las Empresas y el Comité de las mismas o Delegados de Personal se pondrán de acuerdo en el tipo de uniforme a utilizar.

En el supuesto de que nunca se haya entregado prendas de vestuario, habrá de compensar a sus trabajadores con 30 Euros, en concepto de vestuario.

Si dentro del año contado a partir de la entrega del último uniforme, la Empresa obligada no facilita las prendas que correspondan se aplicará el mismo criterio compensatorio establecido en el párrafo anterior. En caso de prórroga forzosa de un contrato y por un plazo máximo de tres meses, la Empresa afectada queda exceptuada del cumplimiento indicado.

La Empresa gestionará de la Dirección del Centro donde se presten los servicios que se pongan a disposición de los trabajadores/as vestuarios, taquillas y conforme a lo preceptuado por las disposiciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En los Centros de Trabajo en que se exija por las Direcciones de los mismos la utilización de calzado uniforme, el suministro de dicha prenda correrá a cargo de la Empresa que efectúe el servicio de limpieza.

Sección 2ª: Suplidos.

ARTÍCULO 33º.- TRANSPORTE.

Se mantendrán los pluses de transporte que existan hasta ahora, así como los actuales medios de transporte que las Empresas posean.

La empresa abonará a los trabajadores/as, el coste del servicio público urbano o interurbano cuando se le ordene la asistencia a centros de trabajo no habituales dentro de su jornada de trabajo. Así mismo todas las empresas que estén abonando dicho transporte estarán en la obligación de revisar dicho abono según el incremento de los mismos.

Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyo domicilio esté más cerca al mismo.

Siempre que la hora de terminación de un trabajo y la del inicio del siguiente, el tiempo sea inferior a una hora y la distancia superior a 500 metros, se le abonará en su caso el transporte público que haya de utilizar. Se exceptúa de esta norma a los cristaleros.

La revisión de los pluses de transporte se efectuará siempre que al mismo tiempo el trabajador/a no utilice algún medio de locomoción de la propia Empresa.

Sección 3ª.

Mejoras de la Acción Protectora de la Seguridad Social

ARTÍCULO 34º.- SITUACIONES DE I.T.

Cuando en el presente artículo se menciona un porcentaje determinado según cada caso del que se trate, (100%), (80%) o (50%), la empresa abonará la diferencia entre la prestación por I.T. y el porcentaje pactado.

a) ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Los trabajadores/as percibirán el 100 por 100 de todos los conceptos, que le correspondiera como si estuviera en activo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del primer día de tal situación. Se entienden como enfermedades profesionales las que figuran en el cuadro que recoge el Real Decreto 1995/1978 de 12 de Mayo (BOE N° 203 de 25-08-78) y que sean calificadas como tales por los servicios médicos correspondientes, a partir de cuyo momento se aplicará a éste concepto la obligación a que se refiere el primer párrafo.

b) I.T. CON HOSPITALIZACIÓN.

Los/as trabajadores/as percibirán en caso de hospitalización por I.T. o accidente no laboral, el 100% de todos los conceptos, que le correspondiera como si estuviera en activo, a partir del primer (1º) día de tal situación hasta su incorporación al puesto de trabajo. Siempre y cuando estuviera hospitalizado como mínimo dos (2) días.

c) I.T. POR MATERNIDAD.

La situación de I.T. derivada de embarazo queda regulada por lo establecido en el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Si la prestación por maternidad se modificase reduciendo el actual régimen de cobertura, las trabajadoras afectadas tendrán el derecho a ser complementadas hasta el cien por cien (100%) de todos los conceptos que le correspondiera como si estuviera en activo, a partir del 21 día de la baja maternal, siendo el plazo el legalmente establecido, salvo que el mismo por disposición legal se incremente.

d) I.T. SIN HOSPITALIZACIÓN.

Todos/as los/as trabajadores/as percibirán el 80% de todos los conceptos, que al trabajador/a, le correspondiera percibir como si estuviera en activo, a partir de 30 días de la baja por I.T. Este beneficio solo se podrá disfrutar en la primera baja del año, que sea superior a 30 días y no en las restantes del año natural, comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

En caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 50 por ciento de todos los conceptos, que le correspondiera percibir como si estuviera en activo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año (artículo 68 Decreto de 26 de Enero de 1944, Texto Refundido de la Ley de Contratos de Trabajo, Aranzadi 274)

e) COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN DE SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO REGULADO EN LOS ARTÍCULOS 14 Y SIGUIENTES DEL REAL DECRETO 1251/2001.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión contractual por riesgo durante el embarazo verán complementadas las prestaciones de seguridad social que se le reconozca hasta el 100% de sus retribuciones por todos los conceptos.

ARTÍCULO 35º.- PÓLIZA DE SEGURO.

Las Empresas afectadas por el presente convenio concertarán o mantendrán un seguro colectivo de accidente a favor del trabajador/a. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

- a) Riesgo: cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.
- b) Contingencias: accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Su importe se fija en 24.000 Euros.

d) Los trabajadores/as que voluntariamente quieran designar como beneficiarios de la póliza (en caso de fallecimiento) a persona distinta de su derecho habiente natural, lo pondrá en conocimiento de la compañía de seguros.

e) Las empresas estarán obligadas a facilitar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, certificación o fotocopia de la póliza existente expedida por la Compañía de Seguros.

ARTÍCULO 36º.- AYUDA POR FALLECIMIENTO.

Las empresas abonarán el importe de un salario mensual por fallecimiento del trabajador/a el cual se hará efectivo a su derecho habiente.

ARTÍCULO 37º.- REVISIÓN MÉDICA.

Las empresas facilitarán a los trabajadores/as la realización en los centros sanitarios adecuados para tal menester, una revisión médica anual de la que existirá el comprobante de habérsela realizado. Informarán a los representantes de los/as trabajadores/as del centro concertado para tal menester, será de carácter obligatorio, para ambas partes salvo que el personal afectado demuestre que la mencionada revisión de similares características ya se la ha efectuado a través de ente público o privado, en los últimos seis meses.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será el estrictamente necesario incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la Empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores/as del turno de tarde y noche, verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores/as del turno de noche les serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

La revisión será semestral para los trabajadores/as cuyo puesto de trabajo haya sido oficialmente calificado de tóxico.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a los efectos oportunos, y del resultado global de las revisiones, así mismo, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Personal o Comité de Empresa.

CAPÍTULO V**DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 38º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores/as.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención de la otra y con las garantías que la Ley les atribuye.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Si convocada una de las partes la reunión no pudiera celebrarse por falta de presencia de todos sus miembros, se convocará de nuevo en el plazo de los cinco primeros días hábiles siguientes y si se produjera la incomparecencia se pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

El Comité podrá reclamar si así lo considera necesario, informes técnicos, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

El Comité deberá emitir informes trimestrales que entregarán a la Empresa, Secciones Sindicales y Sindicatos.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo el Comité de Seguridad y Salud podrá interrumpir las actividades laborales en sus puestos de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el Comité de Seguridad y Salud tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales y todas las que les pueda reconocer futuras disposiciones.

ARTÍCULO 39º.- DERECHOS SINDICALES.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual o anual las horas sindicales a disfrutar, pudiendo ser utilizada esta bolsa de horas por cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa previa autorización firmada por la persona autorizada, designada por las respectivas organizaciones sindicales que hayan contribuido a dicha bolsa y preavisando a la empresa con una antelación de cinco días.

Los Delegados que por razón de los turnos ocupen horas de su descanso en gestión sindical, tendrán derecho a que les sean restadas de su jornada.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan por motivos de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como representantes en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, en los que se vean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical es designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección a nivel Insular, Provincial, Autónomo o Estatal, podrá disponer además de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones así como los derechos que, en su caso, reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 en su artículo 9º.

En lo no expresamente regulado, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 40º.- COMPETENCIAS DE DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA

1º.- Recibir información que le será facilitada al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la evolución probable de empleo en la empresa.

2º.- 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 estos.

3º.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, de forma definitiva o temporales a aquella.

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

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

f) Cuando la función, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa produzca cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5º.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por la empresa que sean faltas graves.

6º.- Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, de los índices de siniestralidad, de los estudios periódicos en especial del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilizan.

ARTÍCULO 41º.- FUNCIONES DEL DELEGADO DEL PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA.

1º.- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos en vigor, condiciones y uso en la Empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

2º.- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en éste orden por el Art. 23º de ese Convenio.

3º.- De informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto que directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por los representantes de los trabajadores/as o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea estará presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegados de Personal mancomunadamente y que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas ajenas a la Empresa. Sólo podrá tratarse los asuntos 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 acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios de la actividad normal de la empresa.

Cuando los trabajadores/as en turnos que por insuficiencia del local o por cualquier otra circunstancia no pudieran reunirse simultáneamente, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideran como una sola y fechada como el día de la primera.

Horas de Asambleas: Dentro de la jornada de trabajo se podrá disponer de un máximo de 12 horas anuales para llevar a cabo las Asambleas, negociándose dicho crédito retributivo entre los representantes de los trabajadores/as y las empresas. El máximo de tiempo para realizar dichas Asambleas será de una hora diaria, dos veces al mes como máximo.

Las horas de negociación que mantengan los representantes de los trabajadores/as, así como las comisiones de trabajo, con las empresas sobre temas que afecten al colectivo de un centro de trabajo, no serán computadas como horas sindicales. Si estas reuniones se extendiesen a las horas de descanso, les serán restadas de jornada laboral manteniendo el carácter retributivo; en tanto en cuanto, y en dicha situación dichas reuniones sean requeridas por parte de la empresa.

ARTÍCULO 42º.- CUOTA SINDICAL.

Las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en nómina el importe de la cuota sindical a los trabajadores/as pertenecientes a las Organizaciones Sindicales. Para ello el trabajador/a tendrá que autorizar por escrito al respecto en sentido afirmativo.

Las empresas entregarán el importe de dichos descuentos a las personas asignadas por las respectivas organizaciones sindicales, o lo ingresarán en las cuentas bancarias que dichos sindicatos les señalen.

Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales relaciones nominales de los afiliados a las mismas a los que corresponde el ingreso efectuado por este concepto, haciendo constar los siguientes datos: DNI., apellidos y nombre, importe de la cuota, y mes de liquidación; siempre que se de cumplimiento a la Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal.

Las empresas de nueva contrata de limpieza se subrogarán también con los descuentos de cuotas sindicales de todos aquellos trabajadores/as que así lo hayan admitido, o que venga reflejada en su nómina, con

los diferentes sindicatos y de forma automática. A tal efecto las empresas salientes darán a conocer a las entrantes una lista de los trabajadores/as a los que se les estén descontando la cuota en nómina, cantidad de la misma y sindicato al que se le debe ingresar las cantidades.

Quedan exceptuadas en los descuentos de las cuotas sindicales las Pagas Extraordinarias, siendo de las mensualidades salariales donde se descuenten. Así mismo las cantidades asignadas por cada sindicato como cuota sindical, no podrán variar en disminución o aumento por ningún concepto salvo que los mismos sindicatos lo comuniquen en su momento.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 43º.- FALTAS Y SANCIONES.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

ARTÍCULO 44º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1º.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro de un mes serán consideradas leves.

2º.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se apruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3º.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5º.- Falta de aseo y limpieza personal.

6º.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7º.- No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

9º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10º.- la embriaguez ocasional.

ARTÍCULO 45º.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2º.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión o a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4º.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5º.- La simulación de enfermedad o accidente.

6º.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como muy grave.

7º.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9º.- La imprudencia, en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11º.- La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12º.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13º.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación por escrito.

ARTÍCULO 46º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como faltas muy graves, las siguientes:

1º.- Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3º.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4º.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5º.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6º.- La embriaguez habitual.

7º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8º.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como los compañeros y subordinados.

9º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10º.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12º.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8, 9 del artículo anterior.

14º.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ARTÍCULO 47º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

ARTÍCULO 48º.- SANCIONES MÁXIMAS.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

ARTÍCULO 49º.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

DEFINICIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES

I.- PERSONAL DIRECTIVO

Subgrupo 1. Personal Directivo.

a) Director/a.- Es la persona, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director/a Comercial.- Es la persona, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.

c) Director/a Administrativo/a.- Es la persona, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) Jefe/a de Personal.- Es la persona, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección, programación y control de la política del personal de la Empresa fijada por aquélla.

e) Jefe/a de Compras.- Es la persona, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad; es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

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

Subgrupo 2. Personal Técnico Titulado.

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

b) Titulados de Grado Medio.- Son las personas que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de Peritaje, Graduado Social o análogo.

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

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

a) Jefe/a Administrativo/a de Primera.- Son las personas que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Depende de él/ellas, las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

b) Jefe/a Administrativo/a de Segunda.- Son las personas, provisto o no de poder limitado, que está encargado/a de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) Cajero/a.- Es la persona que, con o sin empleados/as a sus órdenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.

d) Oficial Administrativo/a de Primera.- Es la persona mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial Administrativo/a de Segunda.- Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un/a Jefe/a, realiza los trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar.- Es la persona mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Telefonista.- Es la persona que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

h) Aspirante.- Es la persona de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) Cobrador/a.- Es la persona que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS.

a) Encargado/a General.- Es la persona 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 los supervisores/as de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor/a o Encargado/a de Zona.- Es la persona, a las órdenes inmediatas del Encargado/a General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados/as del sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado/a General.

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

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

2.- Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado/a General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

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

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

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

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 e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

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

e) Responsable de Equipo.- Es la persona que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores/as. 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 el Encargado/a de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpieza.

IV. PERSONAL SUBALTERNO.

a) Ordenanza.- Tendrá esta categoría el subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero/a.- Es el subalterno/a encargado/a de facilitar los pedidos que se precisen, como asimismo registrar toda clase de mercancías.

c) Listero/a.- Es la persona que está encargado/a 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 los interesados/as; notificará las bajas y altas de los trabajadores/as por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores/as por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, como la recogida de las mismas.

d) Vigilante.- Es aquel trabajador/a cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores/as vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores/as.

e) Botones.- Es el subalterno/a mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos, y otras funciones de carácter elemental.

V. PERSONAL OBRERO.

a) Especialista.- Es aquel trabajador/a mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teóricos-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 aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) Peón Especialista.- 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 ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o Limpiadora.- Es la persona, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas, ventanas desde el interior de los mismos, 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) Conductor/a-Limpiador/a.- Es la persona que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículos de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajos o para cualesquiera

otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

e) Conductor/a.- Es aquel obrero/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza funciones tales como reparto, distribución de personal, materiales o transporte en general.

VI. PERSONAL DE OFICIOS Y VARIOS.

a) Oficial.- Es el operario/a que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante.- Es el operario/a, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un/a oficial, colabora en funciones propias de éste/a y bajo su responsabilidad.

c) Peón.- Es el operario/a, mayor de dieciocho años, encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES CONFORME A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

1- Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derechos a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho a presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o este en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores, o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

Se considerarán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

2- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Conforme lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán un protocolo que incluirá:

1. El compromiso de las empresas de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como de trato entre mujeres y hombres.

3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del régimen disciplinario.

4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad, así como el seguimiento y resolución de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

3- Igualdad de oportunidades, y no discriminación.

Las empresas deberá, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

La actividad regulada por el presente Convenio, no se determinarán diferencias salariales o profesionales por razón de sexo. Igualmente tampoco se establecerá discriminación alguna por razón de raza, religión o ideas políticas.

Las condiciones laborales serán fijadas en todo momento en razón a la función que se realice.

4- Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades que tendrá carácter paritario entre la parte sindical y empresarial, con los objetivos siguientes:

- Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.
- Reducir los desequilibrios detectados.
- Prevenir posibles desequilibrios futuros.
- Compromiso empresarial para recoger en el Convenio Colectivo, cláusulas dirigidas a detectar y corregir situaciones de desigualdad, así como la utilización de un lenguaje no sexista en el mismo.
- Fijación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral o sexual.

Comisión de Igualdad de Oportunidades será el responsable de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, contando en todo momento para ello con el respaldo que se le pueda dar desde las Empresas del Sector, reuniéndose las veces que considere necesario.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIÓN FINAL

EQUIPARACIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE LOS CENTROS SANITARIO PÚBLICOS DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD (en adelante SCS).

Las partes acuerdan:

1.- Los conceptos retributivos que en esta disposición final primera se pactan, traen causa del acuerdo adoptado por el SCS. y notificado a CECAPYME, mediante escritos de fecha 2 de octubre de 2001 y su modificación el 15 de noviembre de 2001 (se adjuntan documentos).

2.- Se acuerda expresamente que el personal de limpieza asume como propia de la categoría de limpiador/a en los centros sanitarios, además de las establecidas con carácter general en este convenio, las tareas y funciones siguientes: fundas de colchones, fundas de almohadas, T.V., camillas, barandillas de las camas, camas de médicos de guardia, cunas, pies de goteo, mobiliario informático (monitores, teclados e impresoras), desarrollándose las mismas de acuerdo con la organización y asignación de tareas que establezca la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

3.- A los efectos de esta disposición final primera y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto en toxicidad, penosidad o peligrosidad, no percibirán este plus los trabajadores que prestan servicios en

los centros sanitarios públicos del S.C.S., en donde el personal propio del mismo no lo tenga reconocido. Se exceptúan aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio lo vinieran percibiendo a título individual.

4.- Las condiciones pactadas en esta disposición final primera forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

5.- Las empresas concesionarias de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios Públicos del SCS abonarán a todos los trabajadores adscritos a dicho servicio, en concepto de “Plus de Equiparación”, la diferencia existente, en cada momento, entre las retribuciones anuales fijadas por este convenio y las aprobadas oficialmente para el personal de la plantilla del Servicio Canario de Salud, para el mismo año de referencia, calculando para ello el bruto anual de cada categoría, y todo ello conforme a las siguientes reglas:

A.- CONCEPTOS A EFECTO DEL CÁLCULO

Dada la complejidad, retributiva del SCS, ambas partes acuerdan que los conceptos salariales de dicho Servicio, que deben figurar para el cálculo de la equiparación, y que son generales para todos los trabajadores del grupo E, serán: Salario base, antigüedad, complemento de destino, productividad fija, acuerdo sindical, plus de residencia, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre ordenación retributiva del personal estatutario de los grupos C, D y E del SCS de fecha 25 de mayo de 2005, y pagas extras.

A los trabajadores de las empresas de limpieza que presten jornada en el turno de noche en los centros dependientes del SCS, no se les computará el complemento de nocturnidad para el cálculo del Plus de Equiparación.

Para el supuesto del que el SCS variase de cualquier forma, de manera oficial, los conceptos retributivos estipulados, o se cree algún concepto general nuevo para todos los trabajadores del grupo E, que supere el incremento anual pactado en las tablas salariales del SCS, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo no superior de 30 días tal y como se hizo en el Convenio del año 2001-2003 y en el año 2005 a los efectos de negociar la aplicación de dichos incrementos, con el fin del salvaguardar la viabilidad de las contratas que se encuentren vigentes. Se aplicará la misma fórmula utilizada en dichas fechas, de forma que la cantidad resultante pudiese abonarse después del vencimiento de dichas contratas.

B.- CATEGORIAS QUE SE EQUIPARAN

Observando que no existen equivalencias en las denominaciones de categorías profesionales, se acuerda que la categoría profesional de “Limpiadora” o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta, que figura en la Tablas Retributivas del SCS, será equiparada para todas las categorías que figuran en este convenio en el Capítulo VII, apartado V “Personal Obrero” y que son las siguientes: Limpiador/a, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor. El resto de categorías “Personal de mandos intermedios”, apartado III del mismo Capítulo y que son los siguientes: Encargado General, Encargado de Zona, Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo; serán equiparados con las retribuciones de la categoría profesional del SCS del “Celador encargado de turno”, o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta.

C.- IMPORTE Y REVISIÓN ANUAL

Las Tablas del Plus de Equiparación de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los Centros Sanitarios Públicos del Servicio Canario de Salud para el año 2013, son las que figuran en el Anexo núm. VI.

Una vez se conozca por las partes, la Instrucción sobre el régimen y cuantía de las retribuciones del personal adscrito a los Órganos de Prestación de Servicios Sanitarios de la Salud, la Comisión Negociadora, se reunirá en el plazo de quince días, en cada año de vigencia del convenio, actualizando las tablas del Plus de Equiparación.

D.- FORMA DE PAGO

El abono del Plus de Equiparación en su cuantía anual se efectuará mediante su prorrateo en doce pagas, es decir, en las doce mensualidades ordinarias.

Las cuantías mencionadas se refieren a los trabajadores con jornada laboral completa, en los casos de jornada parcial se abonará en la proporción correspondiente.

ANEXOS**Anexo I (1/3)**

ND 2		A4
CS 2		
CS 5		
D 38		
EMB	EM 1	
EM 2		
GRS		
DC 3	D3 F	
SF 3		
SH 3		
SH 6		
SWM		

ATR	AT 2	A31
ATR	AT 3	
ATR	AT 4	
AN 4	-	
AN 6	-	
CRJ	-	
CVR	CV 3	
CVR	CV 4	
CVR	CV 5	
CVR	CV 6	
DH 7	-	
DH 8	DH 1	
FK 7	-	
F 27	F2A	
F 27	F2B	
F 27	F2C	
F 27	F2D	
F 27	F2E	
F 50	-	
HPH	-	
HS 7	-	
S 20	-	

ATR	AT 72	A41
AN 7	-	
B 11	B 12	
B 13	-	
B 14	-	
ATP	-	
146	141	
CRV	CR 6	
CVF	-	
F 28	F 21	
F 28	F 22	
F 28	F 23	
F 28	F 24	
F 28	F 26	
F 70	-	
DC 9	D91	
DC 9	D92	
TU 0	-	
TU 2	-	
TU 3	-	
VCV	VC 7	
VCV	VC 8	

Anexo I (2/3)

ARJ	AR 8	A
ARJ	AR 1	
B 11	B 15	
B 737	100	
146	142	
14 F	-	
146	143	
CRV	CRB	
CRV	CR 1	
CRV	CRS	
CRV	CR 3	
CV 8	-	
F 100	-	
TRD	TR 1	
IL 8	-	
LOE	-	
LOF	-	
DC 6	D6B	
DC9S	D 93	
DC9S	D 94	
D9F	-	
YK 2	-	
ANF	-	
A 319	-	
A 320	A 321	
B 707	B 72	
B 727	100	
B 72F	B 72X	
B 737	200	
B 737	B 73A	
B 73F	B 73X	
B 737	300	
B 737	400	

B 737	500	A
B 737	700	
MD 80	-	
MD 81	-	
MD 82	-	
MD 83	-	
MD 87	-	
MD 88	-	
CV 9	-	
DAM	-	
TRD	TR 2	
LOH	100	
DC 9	D95	
TUS	144	
VCX	VCS	
VCX	VC 1	

Anexo I (3/3)

A 320	200	B	A 310	200	C
A 321	-		A 310	300	
B 737	800		A 310 F	-	
B 707	B 701		A 300	AB 1	
B 707	B 702		A 300	AB 2	
B 707	B 703		B 767	200	
B 707	B 704		B 767	300	
B 707	B 70F		CL 4	-	
B 707	B 70Y		DC 8	D86	
DC 8	D 81		D8F	D8 P	
DC 8	D 82		D8 S	D8 A	
DC 8	D 83		DC8 C	-	
DC 8	D 84		B 757	300	
DC 8	D 85		A 300	400	
DC 8	D8L		A 300	600	
D8F	D8U		ILW	IL 86	
DC 9	D 98		IL 96	IL 9	
TRD	TR 3		L 10	L 15	
IL 6	-				
IL 7	-				
SH 5	-				
SSC	-				
TU 5	-				
B 727	200	A 330	-	D	
B 72F	B 72Y	A 330	200		
B 72S	B 72A	A 330	300		
B 757	200	A 340	200		
T 20	-	A 340	300		
		L 10	L1A		
		L 10	100		
		L 10	200		
		DC 10	DC 11		
		B 777	200		
		B 747	B 74M		
		B 747	B 74L		
		MD 11	-		
		DC 10	30		
		DC 10	40		
		A 4F	-		
		B 747	100		
		B 747	B 74F		
		B 747	200		
		B 747	300		
		B 747	400		

Anexo III

Fórmula ejemplo subrogación personal

H.V.A.	GRUPOS	N.A.M.G.	H.Ñ.M.G.
9,16	A	200	1832
13	B	100	1300
20	C	50	1000
25,5	D	25	637.5
		H.Ñ.D.G.=	4769.5

H.V.A. X N.A.M.G. = H.Ñ.M.G. SUMA H.Ñ.D.G.: 52 S = H/S: 40 = 2,3 personas a subrogar

H.V.A. 9,16 X 200 = H.Ñ.M.G. (1832)
H.V.A. 13 X 100 = H.Ñ.M.G. (1300)
H.V.A. 20 X 50 = H.Ñ.M.G. (1000)
H.V.A. 25,5 X 25 = H.Ñ.M.G. (637,5)
H.Ñ.D.G. = 4769,5
4769,5 : 52 S = H/S (91,72)
H/S (91,72) : 40 = 2,3 per.

Grupos LPA	Minutos/ esc.	Personas/ g.	Total minutos	Horas invert.
A/ 4, 31, 41	30	7	210	3,5
A	50	11	550	9,16
B	60	13	780	13
C	80	15	1200	20
D	90	17	1530	25,5
Grupos fue, ace	Minutos/ esc.	Personas/ g.	Total minutos	Horas invert.
A/ 4, 31, 41	30	2,4	72	1,2
A	50	4,4	220	3,66
B	60	5,4	324	5,4
C	80	6,4	512	8,5
D	90	7,5	675	11,2

MT.E.G. X P.G. = T.MT.: 60 = H.V.A.
 MT.E.G.= minutos de escala por grupo
 P.G. = personas por grupo
 T.MT. = total minutos por grupo
 H.V.A. = horas invertidas por avión
 N.A.M.G. = número de aviones mismo grupo
 H.Ñ.M.G. = horas año anterior del mismo grupo
 SUMA H.Ñ.D.G. = la suma de las horas del año anterior en los diferentes grupos
 52 S = cincuenta y dos semanas que tiene el año
 H/S = horas semana
Fórmula de subrogación:
H.V.A. X N.A.M.G. = H.Ñ.M.G. SUMA H.Ñ.D.G. : 52 S = H/S: 40 = personas a
subrogar.

ANEXO III

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013 - CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

CATEGORÍAS	SALARIO (X12)	PAGA ABRIL (X1)	PAGA JULIO (X1)	PAGA NAVIDAD (X1)	PLUS CONV. (X12)	PAGA VACAC. (X1)	TOTAL ANUAL
DIRECTIVOS							
DIRECTOR/A	1.009,80	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.135,72
DIRECT.COM. ADM.	1.007,50	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.108,12
JEFE/A DE PERSONAL	1.007,50	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.108,12
TITULADOS							
TIT. GRADO SUPERIOR	958,92	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.525,16
TIL. GRADO MEDIO	907,00	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.902,12
ADMINISTRATIVOS							
JEFE/A ADMON. 1ª	915,35	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.002,32
JEFE/A ADMON. 2ª	887,48	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.667,88
CAJERO/A	846,38	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.174,68
OFICIAL 1ª	832,11	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.003,44
OFICIAL 2ª	802,71	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.650,64
AUX. ADMTVO/A.	778,60	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.361,32
TELEFONISTA, COBRADOR/A	778,60	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.361,32
ASPIRANTE-ADMTVO/A	679,68	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	12.174,28
MANDOS INTERMEDIOS							
ENCARGADO/A GENERAL	920,19	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.060,40
ENCARGADO/A DE ZONA	873,20	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.496,52
ENCARGADO/A DE SECTOR	861,13	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.351,68
ENCARGADO/A GRUPO O EDIF.	830,41	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.983,04
RESPONSABLE DE EQUIPO	802,94	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.653,40
PERSONAL SUBALTERNO							
ORDENAN. LISTERO/A	778,60	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.361,32
ALMACENERO/A	642,91	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	11.733,04
OFICIOS VARIOS							
ESPECIALISTA	830,42	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.983,16
PEÓN-ESPECIALISTA	794,17	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.548,16
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	873,20	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.496,52
CONDUCTOR/A	817,53	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.828,48
AYUDANTE, PEÓN	778,60	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.361,32
LIMPIADOR/A	778,60	950,00	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.361,32

SOLO PARA LAS CATEGORIAS DE "AYUDANTE, PEONES Y LIMPIADOR/A".

PRECIO HORA

NORMAL: 7,51 € (Con Prorrata de Pagas, Paga Vacac. y Plus Conv.)

PRECIO HORA EXTRA: 13,14 €

SOBRE EL PRECIO DE HORA HAY QUE AÑADIRLE EL PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD QUE SE TENGA EN CADA CASO Y LOS CONCEPTOS QUE CORRESPONDA

ANEXO IV

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2014 - CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

CATEGORÍAS	SALARIO (X12)	PAGA ABRIL (X1)	PAGA JULIO (X1)	PAGA NAVIDAD (X1)	PLUS CONV. (X12)	PAGA VACAC. (X1)	TOTAL ANUAL
DIRECTIVOS							
DIRECTOR/A	1.009,80	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.285,26
DIRECT.COM. ADM.	1.007,50	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.257,66
JEFE/A DE PERSONAL	1.007,50	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.257,66
TITULADOS							
TIT. GRADO SUPERIOR	958,92	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.674,70
TIL. GRADO MEDIO	907,00	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.051,66
ADMINISTRATIVOS							
JEFE/A ADMON. 1ª	915,35	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.151,86
JEFE/A ADMON. 2ª	887,48	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.817,42
CAJERO/A	846,38	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.324,22
OFICIAL 1ª	832,11	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.152,98
OFICIAL 2ª	802,71	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.800,18
AUX. ADMTVO/A.	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
TELEFONISTA, COBRADOR/A	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
ASPIRANTE-ADMTVO/A	679,68	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	12.323,82
MANDOS INTERMEDIOS							
ENCARGADO/A GENERAL	920,19	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.209,94
ENCARGADO/A DE ZONA	873,20	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.646,06
ENCARGADO/A DE SECTOR	861,13	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.501,22
ENCARGADO/A GRUPO O EDIF.	830,41	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.132,58
RESPONSABLE DE EQUIPO	802,94	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.802,94
PERSONAL SUBALTERNO							
ORDENAN. LISTERO/A	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
ALMACENERO/A	642,91	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	11.882,58
OFICIOS VARIOS							
ESPECIALISTA	830,42	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.132,70
PEÓN-ESPECIALISTA	794,17	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.697,70
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	873,20	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.646,06
CONDUCTOR/A	817,53	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.978,02
AYUDANTE, PEÓN	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
LIMPIADOR/A	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86

SOLO PARA LAS CATEGORIAS DE "AYUDANTE, PEONES Y LIMPIADOR/A".

PRECIO HORA NORMAL: 7,59 € (Con Prorrata de Pagas, Paga Vacac. y Plus Conv.)

PRECIO HORA EXTRA: 13,29 €

SOBRE EL PRECIO DE HORA HAY QUE AÑADIRLE EL PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD QUE SE TENGA EN CADA CASO Y LOS CONCEPTOS QUE CORRESPONDA

ANEXO V

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015 - CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

CATEGORÍAS	SALARIO (X12)	PAGA ABRIL (X1)	PAGA JULIO (X1)	PAGA NAVIDAD (X1)	PLUS CONV. (X12)	PAGA VACAC. (X1)	TOTAL ANUAL
DIRECTIVOS							
DIRECTOR/A	1.009,80	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.285,26
DIRECT.COM. ADM.	1.007,50	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.257,66
JEFE/A DE PERSONAL	1.007,50	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	16.257,66
TITULADOS							
TIT. GRADO SUPERIOR	958,92	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.674,70
TIL. GRADO MEDIO	907,00	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.051,66
ADMINISTRATIVOS							
JEFE/A ADMON. 1ª	915,35	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.151,86
JEFE/A ADMON. 2ª	887,48	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.817,42
CAJERO/A	846,38	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.324,22
OFICIAL 1ª	832,11	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.152,98
OFICIAL 2ª	802,71	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.800,18
AUX. ADMTVO/A.	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
TELEFONISTA, COBRADOR/A	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
ASPIRANTE-ADMTVO/A	679,68	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	12.323,82
MANDOS INTERMEDIOS							
ENCARGADO/A GENERAL	920,19	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	15.209,94
ENCARGADO/A DE ZONA	873,20	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.646,06
ENCARGADO/A DE SECTOR	861,13	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.501,22
ENCARGADO/A GRUPO O EDIF.	830,41	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.132,58
RESPONSABLE DE EQUIPO	802,94	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.802,94
PERSONAL SUBALTERNO							
ORDENAN. LISTERO/A	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
ALMACENERO/A	642,91	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	11.882,58
OFICIOS VARIOS							
ESPECIALISTA	830,42	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.132,70
PEÓN-ESPECIALISTA	794,17	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.697,70
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	873,20	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	14.646,06
CONDUCTOR/A	817,53	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.978,02
AYUDANTE, PEÓN	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86
LIMPIADOR/A	778,60	1.099,54	1.099,54	1.099,54	56,78	187,68	13.510,86

SOLO PARA LAS CATEGORIAS DE "AYUDANTE, PEONES Y LIMPIADOR/A".

PRECIO HORA NORMAL: 7,59 € (Con Prorrata de Pagas, Paga Vacac. y Plus Conv.)

PRECIO HORA EXTRA: 13,29 €

SOBRE EL PRECIO DE HORA HAY QUE AÑADIRLE EL PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD QUE SE TENGA EN CADA CASO Y LOS CONCEPTOS QUE CORRESPONDA

ANEXO VI

PLUS DE EQUIPARACION ENTRE LAS TABLAS SALARIALES DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD Y LAS TABLAS SALARIALES
DEL CONVENIO PROVINCIAL DE LAS PALMAS, BASADAS EN LOS IMPORTES PARA EL AÑO 2013
PARA LAS DIFERENTES CATEGORIAS EN LA ISLA DE GRAN CANARIA

RESUMEN

PLUS DE EQUIPARACION 2013

ISLA DE GRAN CANARIA

	LIMPIADOR/A	CONDUCTOR/A	CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	PEÓN ESPECIALISTA	ESPECIALISTA	RESPONSABLE DE EQUIPO	ENCARGADO/A DE GRUPO O EDIFICIO	ENCARGADO/A DE SECTOR	ENCARGADO/A DE ZONA	ENCARGADO/A GENERAL
0 TRIENIOS	300,29	261,35	205,70	284,73	248,47	344,37	316,90	286,18	274,12	227,13
1 TRIENIOS	277,53	237,03	179,16	261,35	223,64	320,63	292,07	260,12	247,58	198,70
2 TRIENIOS	254,78	212,72	152,62	237,97	198,81	296,90	267,24	234,05	221,04	170,28
3 TRIENIOS	232,02	188,40	126,08	214,59	173,98	273,17	242,41	207,99	194,50	141,86
4 TRIENIOS	209,26	164,08	99,53	191,21	149,14	249,43	217,58	181,93	167,95	113,43
5 TRIENIOS	186,50	139,76	72,99	167,82	124,31	225,70	192,75	155,87	141,41	85,01
6 TRIENIOS	163,74	115,45	46,45	144,44	99,48	201,97	167,91	129,81	114,87	56,59
7 TRIENIOS	140,98	91,13	19,90	121,06	74,65	178,23	143,08	103,75	88,32	28,17
8 TRIENIOS	118,22	66,81	0,00	97,68	49,82	154,50	118,25	77,69	61,78	0,00
9 TRIENIOS	95,46	42,50	0,00	74,30	24,98	130,77	93,42	51,63	35,24	0,00
10 TRIENIOS	72,70	18,18	0,00	50,92	0,15	107,04	68,59	25,57	8,70	0,00

ISLA DE LANZAROTE Y FUERTEVENTURA

	LIMPIADOR/A	CONDUCTOR/ A	CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	PEÓN ESPECIALISTA	ESPECIALISTA	RESPONSABLE DE EQUIPO	ENCARGADO/A DE GRUPO O EDIFICIO	ENCARGADO/A DE SECTOR	ENCARGADO/A DE ZONA	ENCARGADO/A GENERAL
0 TRIENIOS	414,18	375,24	319,59	398,62	362,36	458,26	430,79	400,07	388,01	341,02
1 TRIENIOS	402,92	362,42	304,55	386,74	349,03	446,02	417,46	385,51	372,97	324,09
2 TRIENIOS	391,67	349,61	289,51	374,86	335,70	433,79	404,13	370,94	357,93	307,17
3 TRIENIOS	380,41	336,79	274,47	362,98	322,37	421,56	390,80	356,38	342,89	290,25
4 TRIENIOS	369,15	323,97	259,42	351,10	309,03	409,32	377,47	341,82	327,84	273,32
5 TRIENIOS	357,89	311,15	244,38	339,21	295,70	397,09	364,14	327,26	312,80	256,40
6 TRIENIOS	346,63	298,34	229,34	327,33	282,37	384,86	350,80	312,70	297,76	239,48
7 TRIENIOS	335,37	285,52	214,29	315,45	269,04	372,62	337,47	298,14	282,71	222,56
8 TRIENIOS	324,11	272,70	199,25	303,57	255,71	360,39	324,14	283,58	267,67	205,63
9 TRIENIOS	312,85	259,89	184,21	291,69	242,37	348,16	310,81	269,02	252,63	188,71
10 TRIENIOS	301,59	247,07	169,17	279,81	229,04	335,93	297,48	254,46	237,59	171,79

CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A

PLUS DE EQUIPARACION 2013 GRAN CANARIA

SERVICIO CANARIO DE SALUD					CONVENIO LIMPIEZA PROVINCIA DE LAS PALMAS				
LIMPIADOR/A	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO	LIMPIADOR/A-PEON	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	548,47	6.581,64	13,47	SALARIO BASE	12	873,20	10.478,40	4%
COMP. DESTINO	12	286,42	3.437,04		PLUS COMVENIO	12	56,78	681,36	
PRODUCTIVIDAD	12	86,43	1.037,16		PAGA VACACIONES	1	187,68	187,68	
ACU. SIND.	12				PAGAS EXTRAS	2	1.099,54	2.199,08	4%
RESIDENCIA	12	48,90	586,80		PAGA ABRIL	1	950,00	950,00	
ARMONIZA. RETRIBUTIVA	12	304,36	3.652,32						
AC CONS. GOB. 01-06-05	12		0,00						
P. EXTRAS	2	834,89	1.669,78	13,47					

TOTAL			16.964,74	0	TRIENIOS
TOTAL			17.153,32	1	TRIENIOS
TOTAL			17.341,90	2	TRIENIOS
TOTAL			17.530,48	3	TRIENIOS
TOTAL			17.719,06	4	TRIENIOS
TOTAL			17.907,64	5	TRIENIOS
TOTAL			18.096,22	6	TRIENIOS
TOTAL			18.284,80	7	TRIENIOS
TOTAL			18.473,38	8	TRIENIOS
TOTAL			18.661,96	9	TRIENIOS
TOTAL			18.850,54	10	TRIENIOS

TOTAL					14.496,52	0	TRIENIOS
TOTAL					15.003,62	1	TRIENIOS
TOTAL					15.510,72	2	TRIENIOS
TOTAL					16.017,82	3	TRIENIOS
TOTAL					16.524,92	4	TRIENIOS
TOTAL					17.032,02	5	TRIENIOS
TOTAL					17.539,12	6	TRIENIOS
TOTAL					18.046,21	7	TRIENIOS
TOTAL					18.553,31	8	TRIENIOS
TOTAL					19.060,41	9	TRIENIOS
TOTAL					19.567,51	10	TRIENIOS

PLUS EQUIPARACION ANUAL	PLUS EQUIPARACION X12
2.468,22	205,69
2.149,70	179,14
1.831,18	152,60
1.512,66	126,06
1.194,14	99,51
875,62	72,97
557,10	46,42
238,59	19,88
0,00	0,00
0,00	0,00
0,00	0,00

CATEGORIAS EQUIPARADAS(DISPOSICION FINAL PUNTOS,B)

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Grupo E - Limpiadora

CONV. LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS

Limpiadora, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor

PEÓN-ESPECIALISTA

PLUS DE EQUIPARACION 2013 GRAN CANARIA

SERVICIO CANARIO DE SALUD					CONVENIO LIMPIEZA PROVINCIA DE LAS PALMAS				
LIMPIADOR/A	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO	LIMPIADOR/A-PEON	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	548,47	6.581,64	13,47	SALARIO BASE	12	794,17	9.530,04	4%
COMP. DESTINO	12	286,42	3.437,04		PLUS COMVENIO	12	56,78	681,36	
PRODUCTIVIDAD	12	86,43	1.037,16		PAGA VACACIONES	1	187,68	187,68	
ACU. SIND.	12				PAGAS EXTRAS	2	1.099,54	2.199,08	4%
RESIDENCIA	12	48,90	586,80		PAGA ABRIL	1	950,00	950,00	
ARMONIZA. RETRIBUTIVA	12	304,36	3.652,32						
AC CONS. GOB. 01-06-05	12		0,00						
P. EXTRAS	2	834,89	1.669,78	13,47					

TOTAL			16.964,74	0 TRIENIOS	TOTAL			13.548,16	0 TRIENIOS
TOTAL			17.153,32	1 TRIENIOS	TOTAL			14.017,32	1 TRIENIOS
TOTAL			17.341,90	2 TRIENIOS	TOTAL			14.486,49	2 TRIENIOS
TOTAL			17.530,48	3 TRIENIOS	TOTAL			14.955,65	3 TRIENIOS
TOTAL			17.719,06	4 TRIENIOS	TOTAL			15.424,82	4 TRIENIOS
TOTAL			17.907,64	5 TRIENIOS	TOTAL			15.893,98	5 TRIENIOS
TOTAL			18.096,22	6 TRIENIOS	TOTAL			16.363,15	6 TRIENIOS
TOTAL			18.284,80	7 TRIENIOS	TOTAL			16.832,31	7 TRIENIOS
TOTAL			18.473,38	8 TRIENIOS	TOTAL			17.301,48	8 TRIENIOS
TOTAL			18.661,96	9 TRIENIOS	TOTAL			17.770,64	9 TRIENIOS
TOTAL			18.850,54	10 TRIENIOS	TOTAL			18.239,81	10 TRIENIOS

PLUS EQUIPARACION ANUAL	PLUS EQUIPARACION X12
3.416,58	284,72
3.136,00	261,33
2.855,41	237,95
2.574,83	214,57
2.294,24	191,19
2.013,66	167,81
1.733,07	144,42
1.452,49	121,04
1.171,90	97,66
891,32	74,28
610,73	50,89

CATEGORIAS EQUIPARADAS(DISPOSICION FINAL PUNTOS,B)

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Grupo E - Limpiadora

CONV. LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS

Limpiadora, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor

PLUS DE EQUIPARACION 2013 GRAN CANARIA

SERVICO CANARIO DE SALUD				
LIMPIADOR/A	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	548,47	6.581,64	13,47
COMP. DESTINO	12	286,42	3.437,04	
PRODUCTIVIDAD	12	86,43	1.037,16	
ACU. SIND.	12			
RESIDENCIA	12	48,90	586,80	
ARMONIZA. RETRIBUTIVA	12	304,36	3.652,32	
AC CONS. GOB. 01-06-05	12		0,00	
P. EXTRAS	2	834,89	1.669,78	13,47

ESPECIALISTA

CONVENIO LIMPIEZA PROVICA DE LAS PALMAS				
LIMPIADOR/A-PEON	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	830,42	9.965,04	4%
PLUS CONVENIO	12	56,78	681,36	
PAGA VACACIONES	1	187,68	187,68	
PAGAS EXTRAS	2	1.099,54	2.199,08	4%
PAGA ABRIL	1	950,00	950,00	

TOTAL		16.964,74	0	TRIENIOS
TOTAL		17.153,32	1	TRIENIOS
TOTAL		17.341,90	2	TRIENIOS
TOTAL		17.530,48	3	TRIENIOS
TOTAL		17.719,06	4	TRIENIOS
TOTAL		17.907,64	5	TRIENIOS
TOTAL		18.096,22	6	TRIENIOS
TOTAL		18.284,80	7	TRIENIOS
TOTAL		18.473,38	8	TRIENIOS
TOTAL		18.661,96	9	TRIENIOS
TOTAL		18.850,54	10	TRIENIOS

TOTAL		13.983,16	0	TRIENIOS
TOTAL		14.469,72	1	TRIENIOS
TOTAL		14.956,29	2	TRIENIOS
TOTAL		15.442,85	3	TRIENIOS
TOTAL		15.929,42	4	TRIENIOS
TOTAL		16.415,98	5	TRIENIOS
TOTAL		16.902,55	6	TRIENIOS
TOTAL		17.389,11	7	TRIENIOS
TOTAL		17.875,68	8	TRIENIOS
TOTAL		18.362,24	9	TRIENIOS
TOTAL		18.848,81	10	TRIENIOS

PLUS EQUIPARACION ANUAL	PLUS EQUIPARACION X12
2.981,58	248,47
2.683,60	223,63
2.385,61	198,80
2.087,63	173,97
1.789,64	149,14
1.491,66	124,31
1.193,67	99,47
895,69	74,64
597,70	49,81
299,72	24,98
1,73	0,14

CATEGORIAS EQUIPARADAS(DISPOSICION FINAL PUNTOS,B)

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Grupo E - Limpiadora

CONV. LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS

Limpiadora, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor

ANEXO VI

PLUS DE EQUIPARACION ENTRE LAS TABLAS SALARIALES DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD Y LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DE LAS PALMAS, BASADAS EN LOS IMPORTES PARA EL AÑO 2013 PARA LAS DIFERENTES CATEGORIAS EN LA ISLA DE LANZAROTE Y FUERTEVENTURA

LIMPIADOR/A

PLUS DE EQUIPARACION 2013 LANZAROTE - FUERTEVENTURA

SERVICIO CANARIO DE SALUD				
LIMPIADOR/A	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	548,47	6.581,64	13,47
COMP. DESTINO	12	286,42	3.437,04	
PRODUCTIVIDAD	12	86,43	1.037,16	
ACU. SIND.	12			
RESIDENCIA	12	162,79	1.953,48	11,50
ARMONIZA. RETRIBUTIVA	12	304,36	3.652,32	
AC CONS. GOB. 01-06-05	12		0,00	
P. EXTRAS	2	834,89	1.669,78	13,47

CONVENIO LIMPIEZA PROVINCIA DE LAS PALMAS				
LIMPIADOR/A-PEON	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	778,60	9.343,20	4%
PLUS COMVENIO	12	56,78	681,36	
PAGA VACACIONES	1	187,68	187,68	
PAGAS EXTRAS	2	1.099,54	2.199,08	4%
PAGA ABRIL	1	950,00	950,00	

TOTAL			13.361,32	0 TRIENIOS
TOTAL			13.823,01	1 TRIENIOS
TOTAL			14.284,70	2 TRIENIOS
TOTAL			14.746,39	3 TRIENIOS
TOTAL			15.208,08	4 TRIENIOS
TOTAL			15.669,78	5 TRIENIOS
TOTAL			16.131,47	6 TRIENIOS
TOTAL			16.593,16	7 TRIENIOS
TOTAL			17.054,85	8 TRIENIOS
TOTAL			17.516,54	9 TRIENIOS
TOTAL			17.978,23	10 TRIENIOS

SERVICIO CANARIO DE SALUD
Grupo E - Limpiadora

PLUS DE EQUIPARACION 2013 LANZAROTE - FUERTEVENTURA

SERVICIO CANARIO DE SALUD				
LIMPIADOR/A	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	548,47	6.581,64	13,47
COMP. DESTINO	12	286,42	3.437,04	
PRODUCTIVIDAD	12	86,43	1.037,16	
ACU. SIND.	12			
RESIDENCIA	12	162,79	1.953,48	11,50
ARMONIZA. RETRIBUTIVA	12	304,36	3.652,32	
AC CONS. GOB. 01-06-05	12		0,00	
P. EXTRAS	2	834,89	1.669,78	13,47

TOTAL			18.331,42	0	TRIENIOS
TOTAL			18.658,00	1	TRIENIOS
TOTAL			18.984,58	2	TRIENIOS
TOTAL			19.311,16	3	TRIENIOS
TOTAL			19.637,74	4	TRIENIOS
TOTAL			19.964,32	5	TRIENIOS
TOTAL			20.290,90	6	TRIENIOS
TOTAL			20.617,48	7	TRIENIOS
TOTAL			20.944,06	8	TRIENIOS
TOTAL			21.270,64	9	TRIENIOS
TOTAL			21.597,22	10	TRIENIOS

CATEGORIAS EQUIPARADAS(DISPOSICION FINAL PUNTOS,B)

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Grupo E - Limpiadora

CONV. LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS

Limpiadora, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor

CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A

CONVENIO LIMPIEZA PROVINCIA DE LAS PALMAS				
LIMPIADOR/A-PEON	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	873,20	10.478,40	4%
PLUS CONVENIO	12	56,78	681,36	
PAGA VACACIONES	1	187,68	187,68	
PAGAS EXTRAS	2	1.099,54	2.199,08	4%
PAGA ABRIL	1	950,00	950,00	

TOTAL			14.496,52	0	TRIENIOS
TOTAL			15.003,62	1	TRIENIOS
TOTAL			15.510,72	2	TRIENIOS
TOTAL			16.017,82	3	TRIENIOS
TOTAL			16.524,92	4	TRIENIOS
TOTAL			17.032,02	5	TRIENIOS
TOTAL			17.539,12	6	TRIENIOS
TOTAL			18.046,21	7	TRIENIOS
TOTAL			18.553,31	8	TRIENIOS
TOTAL			19.060,41	9	TRIENIOS
TOTAL			19.567,51	10	TRIENIOS

PLUS EQUIPARACION ANUAL	PLUS EQUIPARACION X12
3.834,90	319,58
3.654,38	304,53
3.473,86	289,49
3.293,34	274,45
3.112,82	259,40
2.932,30	244,36
2.751,78	229,32
2.571,27	214,27
2.390,75	199,23
2.210,23	184,19
2.029,71	169,14

ENCARGADO/A GRUPO O EDIF.

PLUS DE EQUIPARACION 2013 LANZAROTE - FUERTEVENTURA

SERVICIO CANARIO DE SALUD				
CELADOR/A ENCARGADO/A DE TURNO	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	548,47	6.581,64	13,47
COMP. DESTINO	12	286,42	3.437,04	
PRODUCTIVIDAD	12	154,85	1.858,20	
ACU. SIND.	12			
RESIDENCIA	12	162,79	1.953,48	11,50
ARMONIZA. RETRIBUTIVA	12	304,36	3.652,32	
AC CONS. GOB. 01-06-05	12		0,00	
P. EXTRAS	2	834,89	1.669,78	13,47

CONVENIO LIMPIEZA PROVINCIA DE LAS PALMAS				
LIMPIADOR/A-PEON	UDES.	IMPTE.	TOTAL	TRIENIO
SALARIO BASE	12	830,41	9.964,92	4%
PLUS COMVENIO	12	56,78	681,36	
PAGA VACACIONES	1	187,68	187,68	
PAGAS EXTRAS	2	1.099,54	2.199,08	4%
PAGA ABRIL	1	950,00	950,00	

TOTAL		19.152,46	0	TRIENIOS
TOTAL		19.479,04	1	TRIENIOS
TOTAL		19.805,62	2	TRIENIOS
TOTAL		20.132,20	3	TRIENIOS
TOTAL		20.458,78	4	TRIENIOS
TOTAL		20.785,36	5	TRIENIOS
TOTAL		21.111,94	6	TRIENIOS
TOTAL		21.438,52	7	TRIENIOS
TOTAL		21.765,10	8	TRIENIOS
TOTAL		22.091,68	9	TRIENIOS
TOTAL		22.418,26	10	TRIENIOS

TOTAL		13.983,04	0	TRIENIOS
TOTAL		14.469,60	1	TRIENIOS
TOTAL		14.956,16	2	TRIENIOS
TOTAL		15.442,72	3	TRIENIOS
TOTAL		15.929,28	4	TRIENIOS
TOTAL		16.415,84	5	TRIENIOS
TOTAL		16.902,40	6	TRIENIOS
TOTAL		17.388,96	7	TRIENIOS
TOTAL		17.875,52	8	TRIENIOS
TOTAL		18.362,08	9	TRIENIOS
TOTAL		18.848,64	10	TRIENIOS

PLUS EQUIPARACION ANUAL	PLUS EQUIPARACION X12
5.169,42	430,79
5.009,44	417,45
4.849,46	404,12
4.689,48	390,79
4.529,50	377,46
4.369,52	364,13
4.209,54	350,80
4.049,56	337,46
3.889,58	324,13
3.729,60	310,80
3.569,62	297,47

CATEGORIAS EQUIPARADAS(DISPOSICION FINAL PUNTOS,B)

SERVICIO CANARIO DE SALUD

Grupo E - Limpiadora

CONV. LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS

Limpiadora, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor

ENCARGADO/A DE SECTOR

PLUS EQUIPARACION ANUAL	PLUS EQUIPARACION X12
4.800,78	400,07
4.626,05	385,50
4.451,33	370,94
4.276,60	356,38
4.101,88	341,82
3.927,15	327,26
3.752,43	312,70
3.577,70	298,14
3.402,98	283,58
3.228,25	269,02
3.053,52	254,46

Limpiadora, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor

ÍNDICE SISTEMÁTICO
PREÁMBULO.- GÉNERO NEUTRO.
CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES.

ARTICULO 2º. Ámbito Territorial
ARTICULO 1º. Ámbito Personal y Funcional
ARTICULO 3º. Ámbito Temporal
ARTICULO 4º. Denuncia y Prórroga
ARTICULO 5º. Garantías Personales
ARTICULO 6º. Legislación Complementaria
ARTICULO 7º. Vinculación a la Totalidad
ARTICULO 8º. Concurrencia
ARTICULO 9º. Cláusula de Inaplicación
ARTICULO 10º. Comisión Mixta de Interpretación
ARTICULO 11º. Funciones de la Comisión Mixta
ARTICULO 11º (Bis) Procedimientos para solventar discrepancias

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO.

SECCIÓN 1ª. INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, PREAVISO, FINIQUITOS.
ARTICULO 12º. Ingresos, Período de Prueba, Preaviso y Finiquito
SECCIÓN 2ª. CONTRATACIÓN, ORDEN DE PREFERENCIA Y ESTABILIDAD.
ARTICULO 13º. De la Contratación
ARTICULO 14º. Estabilidad en los Puestos de Trabajo
SECCIÓN 3ª. JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PLUSES.
ARTICULO 15º. Jornada de Trabajo
ARTICULO 16º. Vacaciones
ARTICULO 17º. Pluses por Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos
ARTICULO 18º. Plus de Trabajo Nocturno
SECCIÓN 4ª. PERMISOS, EXCEDENCIA Y FORMACIÓN.
ARTICULO 19º. Permisos
ARTICULO 20º. Excedencia
ARTICULO 21º. Embarazos
ARTICULO 22º. Formación Profesional

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES.

ARTICULO 23º. Estructura Salarial
ARTICULO 24º. Salario Base Mensual Convenio
ARTICULO 25º. Antigüedad
ARTICULO 26º. Gratificaciones Extraordinarias
ARTICULO 27º. Plus de Convenio
ARTICULO 28º. Salario Anual Mínimo de Convenio
ARTICULO 29º. Horas Extraordinarias
ARTICULO 30º. Paga de Vacaciones
ARTICULO 31º. Anticipo

CAPÍTULO IV: DERECHOS Y MEJORAS INDIVIDUALES

SECCIÓN 1ª. PRENDAS
ARTICULO 32º. Vestuarios y Uniformes
SECCIÓN 2ª. SUPLIDOS
ARTICULO 33º. Transporte
SECCIÓN 3ª. MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ARTICULO 34º. Situaciones de I.T.
ARTICULO 35º. Póliza de Seguro
ARTICULO 36º. Ayuda por Fallecimiento

ARTICULO 37º. Revisión Médica

CAPÍTULO V: DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 38º. Comité de Seguridad e Higiene

ARTICULO 39º. Derechos Sindicales

ARTICULO 40º. Competencias de delegados de Personal ó Comité de Empresa

ARTÍCULO 41º. Funciones de Delegados de Personal ó Comité de Empresa

ARTICULO 42º. Cuota Sindical

CAPÍTULO VI: REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 43º. Faltas y Sanciones

ARTICULO 44º. Faltas Leves

ARTICULO 45º. Faltas Graves

ARTICULO 46º. Faltas muy grave

ARTICULO 47º. Régimen de Sanciones

ARTICULO 48º. Sanciones Máximas

ARTICULO 49º. Prescripción

CAPÍTULO VII: DEFINICIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES

I.- Personal Directivo

II.- Personal Administrativo

III.- Personal de Mandos Intermedios

IV.- Personal Subalterno

V.- Personal Obrero

VI.- Personal de Oficios y Varios

**CAPÍTULO VIII: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO
Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

1- Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo.

2- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3- Igualdad de oportunidades, y no discriminación.

4- Comisión de Igualdad de Oportunidades.

CAPÍTULO IX: DISPOSICIÓN FINAL Y ANEXOS.

Disposición final primera

Cláusula adicional

Anexo I (Clasificación de Aeronaves)

Anexo II (Fórmula subrogación personal de limpieza de aeronaves)

Anexo III (Tablas Salariales 2013)

Anexo IV (Tablas Salariales 2014)

Anexo V (Tablas Salariales 2015)

Anexo VI (Plus de Equiparación 2013)

12.970



GOBIERNO DE CANARIAS

**BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS**

Franqueo
concertado
23/1