

Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27/11/1992), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE n.º 12 de 14 de enero de 1999), y atendido a que no se ha podido practicar notificación a D. Sergi Guillemat Jabalera del Decreto del Excmo. Sr. Consejo de Hacienda de la Ciudad de Ceuta de fecha 21/01/2010, número 559, se procede a la publicación del mismo, cuyo contenido es el siguiente:

Conforme a los antecedentes señalados y a la documentación recibida y de acuerdo con la legislación aplicable y la jurisprudencia mencionada, RESUELVO:

1.º.- Autorizar el cambio de titularidad de la vivienda sita en Grupo Miramar bajo, RC-5, portal B, piso 3.º B a favor de D.ª Africa Sánchez Vallejo, D.ª María de África y D. Roger Guillemat Sánchez, conforme a la Sentencia de Divorcio aportada, quienes deberán asumir el compromiso de abonar a la Ciudad el pago de los futuros recibos que se devenguen en concepto de precio aplazado de la vivienda.

2.º.- Notificar la presente a los interesados, significándoles que contra la misma, que agota la vía administrativa, podrán interponer recurso de reposición ante esta Consejería en el plazo de un mes desde su notificación, o en su caso impugnarla ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo competente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación, o cualesquiera otros que estime convenientes a su derecho.

3.º.- Notificar la presente al Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, a fin de que realice las modificaciones oportunas en la facturación de la vivienda señalada, así como a la Gerencia Territorial del Catastro, a los efectos oportunos.

Ceuta, a 17 de febrero de 2010.- Vº Bº EL PRESIDENTE.- P.D.F. EL CONSEJERO DE HACIENDA (Decreto de la Presidencia de 01/04/2008).- Fdo.: Francisco Márquez de la Rubia.- LA SECRETARIA GENERAL.

Tesorería General de la Seguridad Social de Ceuta

509.- En el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra el deudor D. TOMASI - GIOVANNI, por débitos contraídos para con la Seguridad Social, con fecha 02-02-2010, se ha dictado el acto cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma y demás efectos pertinentes al destinatario, en su condición de interesado, se expide la presente cédula de notificación.

Otras observaciones en su caso, se adjunta TVA 332: Diligencia embargo de empresa. Número documento: 51 02 332 10 00080501.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del día 29), significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición de dicho recurso de alzada sin que recaiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 46.1 del Reglamento General de Recaudación

de la Seguridad Social, en relación con el artículo 115.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de dicha Ley 30/1992.

DILIGENCIA DE EMBARGO DE EMPRESA (TVA 332)

DILIGENCIA: En el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta unidad de Recaudación Ejecutiva, contra el deudor de referencia, por deudas a la Seguridad Social, por importe pendiente de 5.009,91 euros, una vez notificadas al mismo las providencias de apremio por los débitos perseguidos y, no habiéndolos satisfecho, conforme a lo previsto en el artículo 104 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1.415/2004, de 11 de junio (BOE del día 25), DECLARO EMBARGADOS los bienes y derecho de la empresa que a continuación se detallan:

Ubicación: Polígono Industrial Alborán, Nave 4.

Contenido: Embargo Mobiliario, enseres y mercancías ubicados en su centro empresarial o mercantil.

Por la presente, quedan embargados el mobiliario, enseres y mercancías ubicados en su centro empresarial o mercantil.

Observaciones y medidas especiales, en su caso:

Notifíquese la presente diligencia al deudor y a las demás personas o entidades que proceda.

Ceuta a 1 de febrero de 2010.- LA RECAUDADORA EJECUTIVA.- Fdo.: Montserrat Méndez Ruibal.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Trabajo e Inmigración

510.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo del Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA (5100175) para el período 01.01.2009 a 31.12.2010, suscrito por su Comisión Negociadora el 9 de febrero de 2010, por los componentes de la Mesa Negociadora de una parte los trabajadores y por otra los representantes de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

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

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

Ceuta, a 10 de febrero de 2010.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: José Fernández Chacón.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

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

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

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

Artículo 3.º.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de Ceuta, este Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2010. El Convenio Colectivo se prorrogará en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, modificación o sustitución. La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes, con al menos, dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

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

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

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

Artículo 6.º.- COMISIÓN PARITARIA

Para resolver cualquier cuestión relacionada con la interpretación de los acuerdos que se deriven del presente convenio se crea una Comisión Paritaria, que tendrá encomendada también la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, así como cuantas otras funciones les sean atribuidas por la legalidad vigente.

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

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

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

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES

Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.

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

Artículo 8º.- HORARIO DE TRABAJO.

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

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

Artículo 9º.- DESCANSO SEMANAL.

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

Artículo 10º.- VACACIONES

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que deberán disfrutarse en períodos mínimos de una semana.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, comenzando éstas a continuación del descanso semanal y no coincidiendo con un día festivo, atendiendo a un calendario elaborado por la Empresa y los/as Delegado/as de Personal, que se fijará antes del 15 de Diciembre. Aquellos/as trabajadores/as que no disfruten de al menos una quincena de vacaciones entre los meses de junio a septiembre (ambos inclusive) disfrutarán de un día más de vacaciones.

Artículo 11º.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

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

Artículo 12º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- Matrimonio o constitución de pareja de hecho: 15 días naturales. Se otorgarán 15 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.

- Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- El día de la Comuni3n de hijo/a. La presente licencia tambi3n resultar3 de aplicaci3n a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la cat3lica.

- Un d3a por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de car3cter p3blico y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

- Las trabajadoras en estado de embarazo, dispondr3n de una licencia retribuida de 16 semanas ampliables por parte m3ltiple a 2 semanas m3s, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El per3odo de dichas licencias, se distribuir3 a opci3n de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de 3stas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Cuando ambos progenitores trabajen, por opci3n de la madre al inicio del per3odo de descanso, el padre podr3 disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del per3odo de descanso posterior a parto bien de forma sucesiva o simult3nea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporaci3n la madre se encuentre en situaci3n de incapacidad temporal.

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendr3n derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podr3n dividir en dos fracciones. La duraci3n del permiso se incrementar3 proporcionalmente en los casos de paro m3ltiple. La mujer por su voluntad, podr3 sustituir este derecho por una reducci3n de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podr3 ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Previo aviso no inferior a quince d3as, las trabajadoras, podr3n optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 d3as naturales, uni3ndolo al per3odo de baja por maternidad.

- A partir del 1 de enero de 2010, se establece un d3a de asuntos propios por cada a3o natural para los/as trabajadores/as del sector, que se disfrutar3n a libre disposici3n de los/as mismos/as sin necesidad de justificaci3n, con el 3nico requisito de comunicaci3n a la empresa con al menos una antelaci3n de una semana. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, si diese la circunstancia de la coincidencia de dos o m3s trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optar3 por conceder el disfrute de ese d3a por riguroso orden de presentaci3n ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.

En lo no previsto en la presente disposici3n, resultar3 de aplicaci3n lo establecido en los art3culos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Art3culo 133.- EXCEDENCIAS.

a) Todo/a trabajador/a con una antig3edad m3nima de un a3o podr3 solicitar excedencia voluntaria. La petici3n de excedencia deber3 ser resuelta en un plazo m3ximo de un mes desde la fecha de la solicitud. La excedencia no podr3 ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco a3os.

b) Los/as trabajadores/as tendr3n derecho a un per3odo de excedencia de duraci3n no superior a tres a3os para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando le sea por naturaleza como por adopci3n, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque 3stos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resoluci3n judicial o administrativa.

c) Tambi3n tendr3n derecho a un per3odo de excedencia de duraci3n no superior a dos a3os, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por s3 mismo/a, y

no desempe3e una actividad retribuida. Si dos o m3s trabajadores de al misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podr3 limitar su ejercicio simult3neo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) En lo no previsto en la presente disposici3n se estar3 a lo dispuesto en el art3culo 46 del Estatuto de los Trabajadores sobre Excedencias.

Art3culo 14.- TURNOS.

En aquellas empresas en las que por necesidad de servicio hubieran de establecerse turnos de trabajo, jornadas continuadas y otros de distinta 3ndole, 3stos ser3n rotativos entre todo el personal afectado.

Art3culo 153.- PRESTACI3N DE SERVICIOS EN BUQUES.

Para mayor eficacia y cumplimiento de la legislaci3n vigente, las empresas de limpieza que prestan servicios en los buques de pasajeros, que efect3an la traves3a del Estrecho en la l3nea Ceuta-Algeciras-Ceuta, comunicarán por escrito, a la Capitan3a Mar3tima de Ceuta, los nombres y apellidos de los/as trabajadores/as asignados a las tareas de limpiezas de buques.

La comunicaci3n a la Capitan3a Mar3tima se realizar3 con el fin de que los/as trabajadores/as queden enrolados como miembros supernumerarios durante la prestaci3n de sus servicios.

Art3culo 163.- CONTRATO DE TRABAJO.

La Empresa facilitar3 a los/as Delegados/as de Personal, o Presidente del Comit3 de Empresa, en su caso, de la copia b3sica de los contratos realizados dentro de los 10 d3as siguientes a su formalizaci3n.

Art3culo 173.- FOMENTO DE LA CONTRATACI3N INDEFINIDA.

Con objeto de facilitar la colocaci3n estable de los/as trabajadores/as sujetos/as a contratos temporales, y al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contrataci3n Indefinida, o norma legal que la sustituya, se pacta la posibilidad de transformar en indefinidos los contratos de trabajo de los/as trabajadores/as del sector de Limpieza de Edificios y Locales, de duraci3n determinada o temporal, incluidos los contratos formativos. Los mismos se registrar3n por las siguientes normas:

El nuevo contrato se concertar3 por tiempo indefinido, y se formalizar3 por escrito, haciendo constar que se realiza al amparo del art3culo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales para la Ciudad de Ceuta.

El r3gimen jur3dico del contrato y los derechos y obligaciones que de el se deriven, se registrar3n por lo dispuesto en la Ley 63/97, o norma legal que la sustituya y en el presente Convenio Colectivo, para los contratos por tiempo indefinido recogidos en el presente art3culo.

Las partes firmantes acuerdan que las empresas del sector quedan obligadas a mantener con car3cter de fijos al 35% de sus respectivas plantillas. El acuerdo se aplicar3 en empresas con diez o m3s trabajadores/as y que tuvieran una antig3edad de dieciocho meses, quedando las de nueva creaci3n excluidas. Para aquellos/as trabajadores/as que presten servicios en centros de trabajo de la Administraci3n P3blica a jornada completa, el porcentaje de indefinidos se elevar3 hasta el 75%, exceptuando el personal interino. A tales efectos, las empresas dispondr3n hasta el pr3ximo 30 de junio de 2010, al objeto de llevar a cabo esta adaptaci3n de plantilla indefinida.

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

Artículo 18°.- INGRESOS

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

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

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

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

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

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

Artículo 19°.- PERÍODO DE PRUEBA.

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

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

Artículo 20°.- ASCENSOS

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

- Personal Directivo y Técnico: las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

- Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe/a Administrativo/a de Primera, se proveerán libremente por las empresas. En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa interesado en ello y en cuyas bases, se otorgará valoración a la antigüedad en la empresa.

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

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

Artículo 21°.- Plantillas y Escalafones

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

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

1° Nombres y apellidos

2° Fecha de Nacimiento

3° Fecha de ingreso de los/as trabajadores/as en las empresas.

4° Categorías profesionales a que estén adscritos.

5° Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.

6° Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.

7° Número de orden.

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

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

Artículo 22°.- CONTRATACIONES

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

Artículo 23°.- TRABAJADORES/AS CEDIDOS/AS.

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

Artículo 24°.- SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, los/as trabajadores/as de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

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

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

Primera.- Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un/a contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios la contratista concesionario cuando la limpieza la realizase con trabajadores/as de su plantilla y por el contrario, deberá incorporar los a la misma, si para el repetido servicio de limpieza hubiere de contratar nuevo personal. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Los/as trabajadores/as de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese la modalidad de su contrato de trabajo con la anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los/as trabajadores/as afectados/as en el servicio objeto de subrogación de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del/la trabajador/a del servicio subrogado.

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

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

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

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

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

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

a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los/as trabajadores/as que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

- Apellidos y nombre.
- Domicilio.
- Número de afiliación a la Seguridad Social.
- Categoría profesional
- Antigüedad
- Jornada
- Horario
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones.
- Fecha de disfrute de vacaciones.
- Período de mandato, si el/la trabajador/a fuese representante sindical.

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

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

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

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

No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando la empresa saliente los/as trabajadores/as fuesen socios/as-cooperativistas, salvo que el/la socio/a-cooperativista opte por la contratación en la nueva empresa, en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las

económicas y previo acuerdo con la empresa, con relación a las categorías profesionales que se precisen.

Artículo 25°.- PRENDAS DE TRABAJO

Para el desarrollo de sus funciones, todo/a trabajador/a tendrá derecho a recibir dos equipos de ropa por año, siendo los mismos idóneos para las condiciones climatológicas y el tipo de trabajo que cada uno efectúe, resultando su uso obligatorio. Para la próxima negociación del próximo Convenio, las partes se comprometen a intentar alcanzar un acuerdo relativo al calzado de trabajo para el personal del sector, siempre y cuando la situación económica del mismo, así lo permita.

Artículo 26°.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

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

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

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

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). Reconociéndose el derecho que tienen los/as trabajadores/as a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

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

Artículo 27°.- REVISIÓN Y ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO.

Las empresas someterán anualmente a todo su personal a una revisión médica a cargo de sus servicios médicos (cuando asuma la Vigilancia de la Salud) o Servicio de Prevención correspondiente. El resultado de la revisión se le notificará al/a la trabajador/a por escrito.

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

ANAMNESIS

- Antecedentes personales
- Hábitos
- Exploración funcional por aparatos

EXAMEN EN SANGRE Y ORINA

CONTROL DE VISIÓN

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

ESPIROMETRÍA

- FVC
- FEV1
- MEF

EKG

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

AUDIOMETRÍA

Trabajadores/as sometidos a riesgos acústicos así como a los/as que presenten algún antecedente o alteración detectada en la exploración otoscópica.

Si derivado del reconocimiento médico se detectase alguna alteración que precisara de alguna otra prueba para llegar a un diagnóstico de certeza (Rx tórax, mantoux, aumento de los parámetros en sangre, etc.), igualmente se realizaría.

CAPITULO III

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 28°.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

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

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

Artículo 29º.- INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

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

Artículo 30º.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

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

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

Los premios contenidos en el presente artículo, serán igualmente aplicables a las parejas de hecho (debidamente inscritas en registro público oficial y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción), y a la adopción de hijo/a.

Artículo 31º.- JUBILACIÓN

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

Artículo 32º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

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

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

Artículo 33º.- PREMIO DE PERMANENCIA.

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

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

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

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

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene, en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pueda corresponder al/a la trabajador/a de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 34º.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones para el año 2009 del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se compondrán del salario base, que queda fijado en el Anexo I del Convenio, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que a continuación se recogen.

Para el año 2010 el salario base, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias del Convenio Colectivo se incrementará con el I.P.C experimentado al 31-12-09, mas un 0,5%. En caso de que en tal fecha, el IPC resultante fuera negativo, las empresas del sector, incrementarán las tablas salariales de 2009 en un 0,5%.

Artículo 35°.- ABONO DE LA NÓMINA.

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

Artículo 36°.- PLUS DE RESIDENCIA

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

Artículo 37°.- ANTIGÜEDAD.

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

Núm. de trienios	Porcentajes
1	5%
2	10%
3	15%
4	20%
5	25%
6	30%
7	35%
8	40%

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

Artículo 38°.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.

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

Artículo 39°.- PLUS HOSPITALARIO.

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

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

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

Artículo 40°.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

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

Artículo 41°.- PLUS DE TRANSPORTE.

Durante el año 2009 se establece, para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el Convenio, un plus de transporte mensual de 55,56 euros, excepto el mes de vacaciones.

Para el año 2010 el importe mensual del plus se incrementará con el I.P.C experimentado al 31-12-09, más un 0,5%. En caso de que en tal fecha, el IPC resultante fuera negativo, se procederá al incremento de tal concepto en un 0,5%.

Artículo 42°.- PREMIO DE ASISTENCIA

El/la trabajador/a que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto en el mes, excepto las derivadas de accidente de trabajo, también las ausencias justificadas de cinco días en los casos de enfermedad o las vacaciones y permisos contemplados en el convenio, se les concederá un plus de asistencia de 6,30 euros al mes.

Para el año 2010, el importe mensual del plus se incrementará con el IPC experimentado al 31-12-09, más un 0,5%. En caso de que en tal fecha, el IPC resultante fuera negativo, se procederá al incremento de tal concepto en un 0,5%.

Artículo 43°.- PLUS DE ESPECIALIDAD.

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales se fija un plus de especialidad con carácter mensual que para el año 2009 figura en el Anexo I. Para el año 2010 el importe mensual del Plus se incrementará con los I.P.C experimentado al 31-12-09, más un 0,5%.

En caso de que en tal fecha, el IPC resultante fuera negativo, se procederá al incremento de tal concepto en un 0,5%.

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

Artículo 44°.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

Artículo 45°.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

Artículo 46°.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

CAPITULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47°- FACULTAD SANCIONADORA.

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

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

Artículo 48°.- GRADUACIÓN DE LA FALTA.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 49°.- FALTAS LEVES.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

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

Artículo 50°.- FALTAS GRAVES.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
3. La desobediencia a los/as superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los/las demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el/la propio/a trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o a terceros/as.

7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.

11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.

12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 51°.- FALTAS MUY GRAVES

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de 6 meses o veinte en un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de 30 días sin causa justificada.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionalmente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de los/as representantes de los/as trabajadores/as y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

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

6. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los/as compañeros/as de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7. La condena por delito en el orden penal.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o de los/las clientes/as.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

14. El acoso sexual, laboral psicológico, o cualquier otro que atente a la dignidad de los/as trabajadores/as.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

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

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

Artículo 52°.- APLICACIÓN DE SANCIONES.

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a 3 meses.

Despido.

Artículo 53°.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO VI

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 54°.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica en los grupos y categorías profesionales reflejados en los artículos siguientes. La enumeración de categorías consignadas es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

No obstante, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un/a trabajador/a que realice las funciones

especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma.

Artículo 55°.- GRUPO DIRECTIVOS (Nivel I).

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56°.- GRUPO ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO (Nivel II)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 57°.- MANDOS INTERMEDIOS (Nivel III)

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

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

3.- Supervisor/a o Encargado/a de Sector: Es el/la 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.

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

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

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

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

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

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

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

5.- Responsable de Equipo: Es aquel/aquella 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 sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el/la encargado/a de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador/a.

Artículo 58°.- PERSONAL OPERARIO (Nivel V).

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

2.- Limpiador o Limpiadora: Es aquel/lla que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico,

aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

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

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

4.- Encargado/a de Grupo o Edificio,

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

Artículo 59°.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS (Nivel VI).

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

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

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

Artículo 60°.- PERSONAL SUBALTERNO (Nivel IV).

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

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 61°.- GARANTÍAS SINDICALES.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical del trabajador. Las Empresas admitirán que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 62°.- CUOTA SINDICAL.

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

CAPITULO VII

COMPETENCIA DESLEAL

Artículo 63°.- REPERCUSIÓN EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Contratos de Duración Determinada

Disposición Transitoria única: Contratos de Duración Determinada.

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

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

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

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

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

5.º Los contratos se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra, la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, si la duración del contrato es como mínimo de un año, pudiendo sustituirse el preaviso del empresario por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Abono de Atrasos

En lo referente al abono de los atrasos derivados del presente Convenio, se acuerda que si el mismo fuera publicado en el BOCE, durante el mes de enero de 2010 (o antes), las empresas deberán abonar tales atrasos, como máximo durante el mes de marzo de 2010. En el supuesto de que el Convenio se publicara en febrero, o más tarde, los atrasos serían abonados durante el mes de abril de 2010.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2009

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico/a Superior	24,30 Euros	143,67 Euros
Nivel II		
Personal Admtvo./a y Técnico/a Jefe/a Admtvo/a, 1.ª y 2.ª Cajero/a, Oficial/a 1.ª y 2.ª Auxiliar, Telefonista y Cobrador/a	24,30 Euros	64,28 Euros
Aspirante Auxiliar	24,30 Euros	
Aprendiz/a	20,80 Euros	
Nivel III		
Personal Mandos Intermedios. Todas las categorías.	24,30 Euros	64,28 Euros
Nivel IV		
Personal Subalterno Almacenero/a, Listero/a, Vigilante/a	24,30 Euros	64,28 Euros
Botones	24,30 Euros	64,28 Euros
Ordenanza	24,30 Euros	64,28 Euros
Nivel V		
Conductor/a-Limpiador/a	24,30 Euros	34,01 Euros
Peón/a Especializado/a	24,30 Euros	34,01 Euros
Limpiador/a	24,30 Euros	
Nivel VI		
Personal de Oficios Varios		
Oficial/a	24,30 Euros	34,01 Euros
Ayudante/a	24,30 Euros	15,10 Euros
Aprendiz/a	20,80 Euros	
Plus de Transporte	55,56 Euros	
Plus Asistencia	6,30 Euros	