rección de Trabajo de la Diputación General de Aragón, a los efectos de su registro, depósito y posterior publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Teruel, conforme a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de trabajo; Real Decreto 572/1995, de 7 de abril; Decreto 146/1995, de 23 de mayo, de la Diputación General de Aragón, y disposiciones concordantes.

Y en prueba de conformidad con lo acordado, los miembros de la Comisión Negociadora antes referidos, firman este Acta cuando son las 11:00 horas del lugar y día arriba indicados.

Núm. 39.809

Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN DE 13 DE DICIEMBRE DE 2010, DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2010 AL 2012.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Teruel para los años 2010 al 2012, (Código de Convenio 44/00365) suscrita el día 25 de noviembre de 2010, de una parte por cuatro representantes de las Asociaciones Empresariales y de otra por diez representantes del sindicato FeS-UGT y seis representantes del sindicato AADD-CC.OO. por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 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 de Trabajo.

El Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Teruel.

Teruel, 13 de diciembre de 2010.-El Director del Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, Antonio Catalán Martín.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

ASISTENTES.

Por las Asociaciones Empresariales:

Por ASPEL:

Manuel Lago Andrés.

Juan Pablo Borregón Baños.

Por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Teruel:

Ezequiel Pomar Domínguez.

Comparece también:

Miguel Ángel Delgado Domínguez.

Por las Organizaciones Sindicales:

Por FeS-UGT Aragón:

Ángel Villén López.

Ángel Alcaine Gareta.

Nicolás Bespín Baeta.

Amparo Pérez Esteban.

Amelia Játiva Játiva.

Pilar Lozano Hernández.

María José Pascual Bravo.

Asesores:

Elena de Diego Pagola.

Ana Mª Urbano Rodríguez.

Esteban Lauroba de Górriz.

Por AA.DD. CC.OO. Aragón:

Fernanda Martínez Motos.

Mª Carmen Villagrasa Salvador.

Asesores:

Miguel Ángel Cebrián Valverde.

Ángel D. Benito García.

Guillermo García Martín-Sauceda.

Benigno Hernández Rubio.

En la ciudad de Teruel, y siendo las 12:00 horas del día 19 de abril de 2010, en los locales de la Unión General de Trabajadores en Teruel, se reúnen las personas arriba relacionadas y que constituyen, por una parte, las asociaciones empresariales representativas en el ámbito que se trata, y de otras los sindicatos con representatividad suficiente en la provincia de Teruel en el mismo ámbito.

Ambas partes se reconocen mutua y plena representatividad y afirman todos cumplir con los requisitos prevenidos en el artículo 87 (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.

La parte social hace entrega a la empresarial de la plataforma reivindicativa, y después de un intercambio inicial de pareceres y opiniones con respecto a ella, ambas partes convienen en mantener una próxima reunión, quedando ésta fijada para el 6 de mayo, a las 11:00 horas.

Y siendo las 13:00 horas, se levanta la sesión y los presentes firman la presente acta en prueba de conformidad.

ACTA DE CIERRE DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

Teruel, 25 de noviembre de 2010.

ASISTENTES.

Por las Asociaciones Empresariales:

Por ASPEL:

Manuel Lago Andrés.

Juan Pablo Borregón Baños.

Por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Teruel:

Ezequiel Pomar Domínguez.

Comparece también:

Miguel Ángel Delgado Domínguez.

Por las Organizaciones Sindicales:

Por FeS-UGT Aragón:

Ángel Villén López.

Ángel Alcaine Gareta.

Nicolás Bespín Baeta.

Amparo Pérez Esteban.

Amelia Játiva Játiva.

Pilar Lozano Hernández.

María José Pascual Bravo.

Asesores:

Elena de Diego Pagola.

Ana Mª Urbano Rodríguez.

Esteban Lauroba de Górriz.

Por AA.DD. CC.OO. Aragón:

Fernanda Martínez Motos.

Mª Carmen Villagrasa Salvador.

Asesores:

Miguel Ángel Cebrián Valverde.

Ángel D. Benito García.

Guillermo García Martín-Sauceda.

Benigno Hernández Rubio.

ACUERDAN:

1º.- Dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad de todos sus componentes el Convenio Colectivo de la Provincia de Teruel de la Provincia de Teruel para los años 2010, 2011 y 2012.

2º.- Se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral Competente en cumplimiento del artículo 90 del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el “Boletín Oficial” de la provincia de Teruel.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora.

En el lugar y fecha del encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 1º.- Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel.

Artículo 2º.- Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de obligada aplicación a las empresas que actualmente existen como a las que puedan constituirse en el futuro cuyos centros de trabajo radiquen en Teruel y su provincia y que se dediquen a la limpieza de locales y edificios.

Artículo 3º.- Igualmente afectará a todos los trabajadores y técnicos que presten sus servicios en las empresas afectadas y que realicen su actividad en los centros sanitarios que no estén acogidos a otro convenio colectivo más beneficioso, con exclusión del personal comprendido en el artículo 1 nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

- ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 4º.- El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando el 1 de enero de 2010 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2012.

- DENUNCIA

Artículo 5º.- No será necesario realizar la denuncia previa del presente Convenio, éste quedará denunciado automáticamente, 45 días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos.

- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6º.-

1. La Comisión Paritaria es el Órgano de Interpretación, Conciliación, Arbitraje y Vigilancia del cumplimiento del Convenio. Sus funciones son:

a).- Conciliación del Convenio.

b).- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

c).- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

d).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

e).- Cuantas otras le sean encomendadas por el presente Convenio.

2. La Comisión se compondrá de 3 vocales por cada una de las partes. Estos vocales serán los que designe en su momento cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con antelación de una semana debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se reúna.

4. Los acuerdos o resoluciones adoptadas por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en el Convenio Colectivo.

5. En los casos de subrogación por cambio de titularidad de contrata, la Comisión Paritaria podrá

emitir un informe no vinculante para las partes afectadas por la subrogación.

6. Resolución de la problemática que sobre vacaciones a disfrutar el personal se suscite como consecuencia de cambio de contrata.

- GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 7º.- Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, indivisibles o colectivas más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

- INCREMENTO SALARIAL

Artículo 8º.- El incremento para el año 2010 se fija en el Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal real del año 2009 (0,8 %) sobre tablas salariales definitivas de 2009. Los efectos económicos de dichos incrementos se retrotraen a 1 de enero de 2010. Las tablas del 2010 se fijan en el anexo I del presente convenio colectivo.

El incremento salarial para el año 2011, con efectos desde 1 de enero de 2011, se fija en el IPC estatal real del 2010.

El incremento salarial para el año 2012, con efectos desde 1 de enero de 2012, en el IPC estatal real del 2011 más el 0,25 %.

Los incrementos establecidos solo afectarán a los conceptos salariales y extrasalariales pactados en el propio convenio colectivo, salvo que se establezcan, en su caso, otros importes o incrementos específicos.

- PLUSES Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 9º.- Los pluses y conceptos económicos que como mínimo compondrán la nómina de salarios serán:

1.- SALARIO BASE

Es la cantidad percibida por mes natural y su cuantía es la que se refleja en el anexo I.

2.- PLUS DOMINGO O FESTIVO

Los trabajadores/as que presten sus servicios en domingo o festivo percibirán durante la vigencia del presente convenio un plus por jornada trabajada de 17 €, y por cada uno de ellos trabajado.

La prestación del servicio las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero tendrán el mismo tratamiento retributivo que los festivos.

Los trabajadores/as que presten sus servicios durante los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero percibirán, en concepto de plus festivo, la cantidad de 60 €/día. Esta cantidad no será acumulable con el plus de domingos y festivos y se mantendrá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

3.- PLUS CENTROS SANITARIOS

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros sanitarios, mutuas, clínicas privadas o similares, es decir, cualquier centro sanitario no dependiente del Servicio Aragonés de la Salud), cobrarán un plus mensual, que se incrementará cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio, siendo para el 2010 de 92,69 € mensuales (plus del 2009 incrementado en el IPC real del 2009, es decir, 0,8%).

4.- PLUS DE LIMPIEZA INDUSTRIAL

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en limpieza industrial, tendrán derecho a percibir un plus mensual, que se incrementará cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio, siendo para el 2010 de 92,69 € mensuales (plus del 2009 incrementado en el IPC real del 2009, es decir, 0,8%).

5.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente convenio habrá dos gratificaciones extraordinarias correspondientes cada una de ellas a una mensualidad, integrada por el salario base mensual más la antigüedad. Su devengo será semestral y su abono será efectivo el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

6.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento salarial por antigüedad que consistirán en trienios, cuyo importe mensual por cada trienio devengado para el 2010 será de 24,01 € mensuales (complemento del 2009 incrementado en el IPC real del 2009, es decir, 0,8%), que se incrementará cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio.

El cómputo de la antigüedad se regirá por las siguientes normas:

a).- La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comience a prestar servicios.

b).- Se tendrá en cuenta todo el tiempo servido, considerándose como si efectivamente se haya trabajado todos los meses y días ininterrumpidos en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los centros o en comisiones, licencias retribuidas o situación de I.T. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical.

7.- PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Con carácter general la actuación de empresas y trabajadores será la de la aplicación y cumplimiento de los principios de la acción preventiva evitando los riesgos laborales, adoptando las medidas preventivas que permitan la prestación del trabajo en condiciones adecuadas de seguridad.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, para los supuestos en que la prestación del trabajo se tenga que desarrollar en situaciones de Penosidad, Toxicidad, o Peligrosidad con carácter habitual y así esté reconocido, se abonarán a los trabajadores afectados mientras y durante el tiempo

que lo desempeñen efectivamente y será para todos los niveles de:

*123,63 € mensuales para 2010 (plus mensual del 2009 incrementado en el IPC real del 2009, es decir, 0,8%), que se incrementará cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio.

*5,91 €/día para 2010 (plus diario del 2009 incrementado en el IPC real del 2009, es decir, 0,8%), que se incrementará cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio.

*0,80 €/hora para 2010 (precio hora del 2009 incrementado en el IPC real del 2009, es decir, 0,8%), que se incrementará cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio.

8.- TRABAJOS NOCTURNOS

Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno, equivalente al 30% del salario base diario de su categoría, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo efectivamente trabajado en periodo nocturno. Si las horas nocturnas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Artículo 10º.

1. A los efectos de este Convenio, se entenderá por Comisión de Servicios, la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

2. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una Comisión de Servicio.

3. Las cuantías a percibir serán las que a continuación se establecen para el año 2010:

Pensión Completa	49,45
Media Dieta	24,72
Por Comida	12,96

Estos importes se incrementarán cada año de vigencia del convenio en el incremento previsto en el artículo 8 del presente convenio para cada año.

4. Cuando en una misma jornada, el trabajador/a tenga que trasladarse de un centro a otro, el tiempo de desplazamiento será considerado como de trabajo efectivo.

5. Cuando un trabajador sea destinado por causas del servicio fuera de la localidad de trabajo y tenga que utilizar vehículo propio, se le abonará una compensación de 0,20 € por kilómetro durante todo el periodo de vigencia del presente convenio, siempre y cuando no exista la posibilidad de utilizar servicio de transporte público.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y VACANTES

- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Artículo 11º.

Durante toda la vigencia del convenio la jornada de trabajo se establece en cómputo anual en 1.763 horas, manteniéndose las 39 horas semanales con cuatro horas de descanso anual que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

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

En los centros que por necesidades del servicio se trabaje domingos y festivos, los turnos de descanso serán rotativos, y en estos servicios el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

Salvo pacto en contrario, los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran una asistencia continuada durante las veinticuatro horas del día.

- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Artículo 12º.

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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad 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 actividad retribuida.

- VACACIONES

Artículo 13º.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas, previo acuerdo de la empresa con los trabajadores afectados, de 22 días laborales si trabaja cinco días a la semana, o de 26 días laborales si se trabaja seis días.

El periodo de disfrute de las vacaciones será del día 1 de junio al 30 de septiembre y será por turnos rotativos por meses naturales, con un máximo de 25% de trabajadores por turno y por centro de trabajo.

Solo por acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrán pactarse regímenes distin-

tos de disfrute de vacaciones del previsto en el presente convenio colectivo.

Si algún trabajador solicitara el disfrute de las vacaciones fuera del periodo vacacional se le concederá, si en ese periodo no hay más de un 25% de vacantes.

Si durante el disfrute del periodo vacacional un trabajador cae en situación de IT, que conlleve cuatro o más días de hospitalización, se suspenderá el cómputo de los días de vacaciones desde el cuarto día inclusive.

- LICENCIAS

Artículo 14º.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando con tal motivo el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto que supere los 150 Kms. de distancia.

3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

4. Dos días al año por asuntos propios, que no será necesario justificar. Será necesario preavisar con una antelación mínima de 72 horas al día de disfrute. Dichos días no podrán disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones o no podrán disfrutarse en puentes.

5. Se tendrá derecho a 16 horas anuales para poder acudir a visitas médicas o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Será necesario el justificante del médico.

6. Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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 necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

7. Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: tíos, sobrinos y bisabuelos.

8. Un día por traslado de domicilio habitual.

9. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos sin retribuir a aquéllos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

10. En el supuesto de parto, la suspensión por el permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, incluso antes del parto, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

11. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora

de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para la concesión de los permisos contemplados en este Artículo el trabajador lo comunicará previamente a la empresa, justificándolo debidamente.

- VACANTES

Artículo 15º.

En el caso de que se produzca una vacante a cubrir en un centro de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores/as de la empresa, que no estén a jornada completa. Éstos optarán voluntariamente y entre los interesados, será la empresa quien elija a la persona a ampliar.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá como vacante el puesto de trabajo generado, como consecuencia de la baja definitiva de un trabajador en la empresa, que no se amortice por decisión del cliente o de la empresa, o generado como puesto de nueva creación.

- JUBILACIÓN

Artículo 16º.

A) JUBILACIÓN ESPECIAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años de edad en los términos y condiciones establecidas en el Real decreto 1.194/1.985, de 17 de julio y demás disposiciones complementarias y concordantes.

B) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

El trabajador, una vez cumplidos los sesenta años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo, sesenta y cinco años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

El trabajador que desee optar por la jubilación parcial deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de tres meses.

- ROPA DE TRABAJO

Artículo 17º.

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a sus trabajadoras/es dos uniformes completos por año, y un par de zuecos o zapatillas. La primera se dará al inicio del trabajo por la contrata o si es continuación de contrata durante el primer trimestre del año y la segunda durante el tercer trimestre del año.

Las trabajadoras/es que estén contratados por una jornada parcial recibirán un único uniforme.

Las prendas que se entreguen a los trabajadores, habrán de ser nuevas siempre que aquellos tengan una permanencia en la empresa superior al mes. Las empresas podrán exigir de sus trabajadores el uso de las prendas entregadas.

Cuando el trabajador lo requiera, las empresas entregarán al personal, obligatoriamente cinturones de seguridad y cuantos otros medios se precisan para la protección del personal, cuyo uso será obligatorio bajo sanción muy grave.

- TURNOS

Artículo 18º.

Se tendrá en cuenta, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias personales de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma del trabajo, que éste sea desarrollado de la forma más cómoda posible.

Las Empresas que tengan más de un centro de trabajo procurarán ocupar a sus empleados en el más próximo a su residencia, dentro de sus posibilidades. En caso de existir discrepancias al respecto, éstas será objeto de examen y consideración por la Comisión Paritaria.

- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19º.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo necesario cumpliendo siempre el límite legal y considerándose todas ellas como estructurales.

El precio de la hora extra se negociará en cada empresa. La cantidad mínima se establece para el año 2010 en 7,25 €/hora, incrementándose el precio en el resto de años de vigencia del convenio con el incremento previsto en el art. 8 para cada año. Si la hora extraordinaria es festiva se establece una cuantía mínima de 9,53 €/hora para el 2010 incrementándose el precio en el resto de años de vigencia del convenio con el incremento previsto en el art. 8 para cada año.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias realizadas o la compensación en tiempo de descanso retribuido a razón, como mínimo, de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada. El tiempo que corresponda de descanso retribuido por compensación de las horas extraordinarias realizadas se podrá acumular hasta completar jornadas completas, y por voluntad del trabajador.

- CAMBIO DE CONTRATA

Artículo 20º.

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Adscripción del personal: Cuando una empresa en la que viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo

directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de su empresa, y por el contrario deber hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

2. Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuvieren prestando servicio en dicho centro por un periodo superior a cuatro meses, se considerarán fijos de centro a los efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio cualquiera que sea la modalidad de su contrato laboral, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, etc. Igualmente se subrogará si la empresa saliente probase fehacientemente y documentalmente que el servicio de limpieza se hubiere iniciado con menos de cuatro meses de antelación al término de la concesión.

El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada a los efectos indicados en los párrafos anteriores de este apartado, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Siempre que las empresas de limpieza conozcan con la suficiente antelación el cambio de contratas preavisarán del mismo a los trabajadores afectados con una antelación de 10 días, así como a sus representantes sindicales, comités de empresa o delegados de personal.

3. Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado a la nueva responsable del servicio.

4. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente indicados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto que se produzca la incorporación del sustituido.

5. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. La empresa saliente responderá de todas las obligaciones retributivas y las cuotas de la Seguridad Social hasta el momento de su cese en la adjudicación, correspondiendo a la nueva adjudicataria la subrogación de los trabajadores del centro con las mismas condiciones que mantenían con el cesante.

6. La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará mediante telegrama o carta notarial, a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva responsable del servicio automáticamente y sin más formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de contrata.

La empresa cesante, por su parte, estará obligada a notificar a la nueva responsable del servicio, tan pronto como le sea comunicada la pérdida de la contrata su cese del servicio, así como a proporcionarle una relación de los trabajadores del centro de trabajo, objeto del cambio empresarial, en la que se acrediten las condiciones laborales del personal afectado, tales como nombre y apellidos, antigüedad, número de afiliación a la Seguridad Social y demás cargas sociales, y de todo tipo de retribuciones, mediante presentación de los cuatro últimos meses de los boletines de cotización de la Seguridad social (TC1 y TC2) y nóminas, así como certificación de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social este certificado deberá estar fechado en alguno de los cuatro últimos meses anteriores al cambio de contrata.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo.

La no presentación de cualquiera de dichos documentos impedirá, el derecho de la no subrogación, continuando los trabajadores afectados al servicio del empresario saliente.

Lo anteriormente indicado es absolutamente necesario para que la subrogación opere.

7. De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice la primera limpieza, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

8. El contrato de trabajo entre la anterior responsable del servicio y los trabajadores sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de derecho de los mismos por la nueva responsable del servicio.

9. Si la subrogación implicase a un trabajador que realiza su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de contrata, las empresas cesantes y nueva responsable del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos los empresarios afectados se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.L.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., del trabajador pluriempleado, a fin de que el operario

que se encontrase en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

10. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de servicio cualquiera que sea su status o configuración jurídica, y personal de limpieza afectado.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo habrá de probarse así mismo documentalmente, y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

- EXCEDENCIAS Y SUS CLASES

Artículo 21º.- El personal afectado por el presente Convenio podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades:

a).- Voluntaria.

b).- Forzosa.

c).- Por guarda de un hijo.

d).- Por razón de incompatibilidad.

a).- La excedencia voluntaria deberá solicitarse con una antelación de 15 días. Para solicitarla el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de un año, y la duración de ésta excedencia será de al menos 4 meses y máximo de 5 años. El reingreso tendrá lugar dentro del periodo máximo de 90 días desde la fecha de la terminación de la excedencia, si el excedente solicitase el reingreso con una antelación mínima de 30 días antes de la terminación. Entre la finalización de una excedencia y la petición de una nueva deberán transcurrir como mínimo 8 meses.

b).- Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure aquella.

Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

*Por ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencial al trabajo.

*Por ostentar cargo electivo sindical de ámbito provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del Sindicato o Confederación a la que pertenezca.

El reingreso se efectuará en el mismo puesto y centro de trabajo y deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo o puesto de trabajo o de la terminación del contrato.

c).- Excedencia por guarda de un hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores 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 puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Artículo 22º.

Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios sanitarios adecuados y con arreglo a la siguiente periodicidad:

a).- Una vez al año a todos los trabajadores.

b).- Periódicos y específicos al personal para el que en razón de su actividad, así lo establezca la Legislación Vigente.

c).- A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad por accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

d).- A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

- POLIZA DE SEGURO

Artículo 23º.

Con independencia de lo establecido en la Legislación Vigente las empresas formalizarán una póliza de seguros en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta o total derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con la cuantía de 17.531,22 € durante la vigencia del Convenio.

Así mismo tendrán derecho a este seguro y en la misma cuantía las contingencias de muerte, invalidez permanente absoluta o total si es derivada de accidente durante las 24 horas del día, es decir sea o no laboral.

- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 24º.

Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario del 50 % de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, durante los tres primeros días de la baja en los casos de I.T. derivada de contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario que garantizará el cobro del 100 % de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, en los casos de I.T. derivada de contingencias profesionales (accidente laboral y enfermedad profesional), y mientras dure todo el proceso.

CAPÍTULO IV

- CONTRATACIÓN

Artículo 25º.

*CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tendrán igualdad de trato respecto a los trabajadores a jornada completa, y no serán discriminados en ningún aspecto, únicamente el salario tendrá proporcionalidad con el tiempo de trabajo, pero no las vacaciones, permisos retribuidos, licencias, etc.

*CONTRATO FIJO DISCONTINUO: Se regularán según lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Adquirirán la consideración de fijos discontinuos, aquellos trabajadores/as con contratos de duración determinada o eventuales que hayan prestado sus servicios para una empresa consecutivamente durante 2 o más años, con contratos eventuales de duración igual o superior a 6 meses ininterrumpidos cada uno de los años, al objeto de realizar la misma actividad y continúe dicha actividad en el ciclo productivo normal de la empresa. Esto no será de aplicación para los trabajadores contratados por interinidad, para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.

*CONTRATO EVENTUAL: Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del E.T., en la redacción dada por la Ley 12/2001, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

*CONTRATOS FORMATIVOS: El contrato de formación no podrá utilizarse para ninguna de las categorías establecidas en el presente Convenio.

El contrato de Prácticas, únicamente podrá ser utilizado para las categorías de Administración establecidas en Convenio.

CAPÍTULO V

- DERECHO DE LOS AFILIADOS SINDICALES

Artículo 26º.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y en su caso, constituir la sección sindical, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros a fin de que esta sea distribuida.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 27º.- Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA):

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO VI

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28º.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes. A los efectos de lo previsto en la presente regulación en materia de clasificación profesional y en lo no previsto, el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales será norma supletoria y subsidiaria.

Grupo I. Personal de Mandos Intermedios.

a) Encargado General.

b) Encargado de Zona o Sector.

c) Encargado de Grupo o Edificio.

d) Responsable de Equipo.

Grupo II. Personal Administrativo.

a) Oficial Administrativo.

b) Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Personal Operativo.

a) Especialista.

b) Peón Especializado.

c) Limpiador o Limpiadora.

d) Conductor-Limpiador.

Artículo 29.

La enumeración de categorías consignadas en el artículo anterior es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan a continuación.

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por este Acuer-

do Marco está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

I. Personal de Mandos Intermedios

a) ENCARGADO/A GENERAL: Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores 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 el que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

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

2. Organizar al 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 operarios.

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

4. 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 las mismas, y se eviten las reincidencias.

c) ENCARGADO/A DE GRUPO O EDIFICIO: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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 produzca.

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

d) RESPONSABLE DE EQUIPO: Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores.

Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo o Edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador/a.

II. Personal Administrativo

a) OFICIAL ADMINISTRATIVO/A: Empleado mayor de edad que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas y conocimientos generales de la técnica administrativa.

b) AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el empleado mayor de 18 años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

III. Personal operativo

a) ESPECIALISTA: Es el trabajador/a mayor de edad que con plenitud de conocimientos, teórico prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y 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 aquel trabajador/a, mayor de edad, 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 el trabajador/a 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, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) CONDUCTOR LIMPIADOR/A: Es aquel trabajador/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/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 30.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

Mandos Intermedios: Los puestos de Supervisor, Encargado/a General o Encargado/a Zona/Sector serán de libre designación de las empresas.

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal operativo 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 Administrativo: En los puestos de las categorías administrativas reguladas en el presente convenio las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

Personal Operativo: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpiadoras.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2010

	INCREMENTO: IPC REAL 2009 (0,80%)	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	980,07	13.720,96
ENCARGADO ZONA O SECTOR	923,58	12.930,12
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	923,58	12.930,12
RESPONSABLE DE EQUIPO	908,50	12.719,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	923,58	12.930,12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	880,42	12.325,84
CONDUCTOR-LIMPIADOR	921,83	12.905,57
ESPECIALISTA	880,42	12.325,84
PEÓN ESPECIALISTA	858,67	12.021,38
LIMPIADOR Y PEÓN	836,92	11.716,91

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

Núm. 39.571

Departamento de Industria, Comercio y Turismo

Anuncio del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Teruel por el que se somete a Información Pública la Solicitud de Autorización Administrativa y Aprobación del Proyecto de Ejecución.

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización administrativa y aprobación de proyecto de la instalación de LÍNEA AÉREO-SUBTERRÁNEA DE MEDIA TENSIÓN A/Y CENTRO DE TRANSFORMACIÓN COMPACTO "TORRIJAS" 57241 EN EL T.M. DE TORRIJAS (TERUEL) (EXPEDIENTE TE-AT0145/10) cuyas características principales se señalan a continuación: