I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2011, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa (expediente C-4/2011, código 33000735011979, a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 17 de enero de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 22-9-10, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

R E S U E L V O

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 1 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, P.D. autorizada en Resolución de 22-9-10 (publicada en el BOPA núm. 225, de 28-9-10).—Cód. 2011-02351.

ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las 16.00 horas del día 17 de enero de 2011, se reúnen en los locales de la Unión General de Trabajadores en Oviedo, Plaza del General Ordoñez; de una parte, las Asociaciones Empresariales; ASPEL y UDELIMPA, y de otra parte, las Centrales Sindicales, CC.OO., UGT y USO, siendo estas las partes integrantes de la Comisión Negociadora del indicado Convenio Colectivo, asistiendo por cada una de las partes representadas, las siguientes personas:

Por la representación empresarial:

En representación de la Asociación ASPEL:
D. Pedro Elizo Serrano.
Dña. Ramona Hernández Sánchez.
D. Guillermo Miranda Cuesta.
D. Víctor Cid Canga.
D. Francisco Carrera Martínez.

En representación de la Asociación UDELIMPA:
D. Samuel Rego Fernández.
D. Diego Estévez Fernández.
D. Luciano Martín Feijoo.

Asesor de UDELIMPA y ASPEL:
D. José Rodríguez Vijande Alonso.

Por la representación social:

Por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias:
Dña. Teresa Feito Flórez.
Dña. Susana Fra Álvarez.
Dña. Natalia González Trespando.
D. José Ramón Vallina González.
Dña. Pilar Nieblas Rodríguez.
D. Roberto Torreira Gómez.
Dña. Verónica González Costales (Asesora).

Cód. 2011-02351

Por la Federación de Servicios de UGT de Asturias:
Dña. Cristina Mota Vega.
Dña. Ana Gamonal Fernández.
Dña. Florentina Mangas Fernández.
Dña. Ana Arboleya Alonso.
Dña. Norma Menéndez Iglesias.
Dña. Marta Nieto Cano.
D. Javier Fernández Prado.
Dña. Herminia Canillas López (Asesora).
Dña. M.ª Isabel Álvarez Suárez (Asesora).

Por a Federación de Servicios USO Asturias:
D. Juan Carlos Rodríguez Acebedo.
Dña. Carmen Fernández Alonso.
D. Ángel Suárez Iglesias (Asesor).

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, acuerdan:

Por voluntad unánime de la representación empresarial y por voluntad mayoritaria de la representación social, en cuanto los representantes de la central sindical de U.S.O. manifiestan no suscribirse al acuerdo.

1.º Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión, el texto que continuación se hace figurar, del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2012, sustituyendo íntegramente en la fecha de su publicación en el BOPA al anterior Convenio Colectivo.

2.º Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo, cuyo texto se adjunta a la presente Acta, e iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería de Industria y Promoción de Empleo, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social del Principado de Asturias, solicitando su publicación en el BOPA, trámites para los que se mandata a la Secretaria de Actas, D.ª Verónica González Costales, lo cual firman en representación de cada una de las partes indicadas las personas reseñadas.

Índice

DEL ARTICULADO, DISPOSICIONES Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Art.	Definición
CAPÍTULO PRIMERO: EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	
1	Ámbito territorial
2	Ámbito personal
3	Ámbito temporal
4	Denuncia y negociación
CAPÍTULO SEGUNDO: JORNADAS Y DESCANSOS	
5	Jornada
6	Horas extraordinarias
7	Vacaciones
8	Descansos
9	Permisos retribuidos
CAPÍTULO TERCERO: FORMACIÓN PROFESIONAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
10	Formación profesional y cultural de los trabajadores
11	Vigilancia de la salud
12	El embarazo
13	Excedencias especiales
14	Prendas de trabajo, vestuarios, aseos y duchas
CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO Y MOVILIDAD DEL PERSONAL	
15	Contratos, plantillas y finiquitos
16	Período de prueba
17	Movilidad de personal
18	Adscripción de personal
CAPÍTULO QUINTO: RETRIBUCIONES	
19	Absorción y compensación de retribuciones
20	Personal de jornada limitada
21	Salario Base
22	Antigüedad
23	Plus de Transporte
24	Plus de Nocturnidad

Cód. 2011-02351

Art.	Definición
25	Plus de Toxicidad, Peligrosidad o excepcional Penosidad
26	Plus de Domingo y Festivo
27	Pagas Extraordinarias
28	Dietas
29	Pago de nómina
30	Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social
31	Indemnización por cese anticipado
CAPÍTULO SEXTO: ACCIÓN SOCIAL	
32	Compensaciones en situación de I.T.
33	Jubilación anticipada
34	Jubilación forzosa
35	Seguro Colectivo de Accidentes
CAPÍTULO SÉPTIMO: ACCIÓN SINDICAL	
36	Secciones Sindicales
37	Cargos electivos sindicales
38	Delegado Sindical
39	Cuota sindical
40	Ejercicio de la función sindical por los trabajadores con jornada nocturna
CAPÍTULO OCTAVO: NORMAS DE INAPLICACIÓN E INTERPRETACIÓN	
41	Comisión Paritaria
42	Normas subsidiarias
43	Igualdad
CAPÍTULO NOVENO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
44	Régimen disciplinario
CAPÍTULO DÉCIMO: DISPOSICIONES Y TABLAS SALARIALES	
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA	
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA	
ANEXO DE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2007	
ANEXO DE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008	
ANEXO DE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2009	

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias para los años 2010-2011-2012

CAPÍTULO PRIMERO: EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que ejerzan su actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

El Convenio Colectivo afectará a todos los Centros de Trabajo que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren ubicados en la Comunidad Autónoma Asturiana, aunque el domicilio social de la Empresa a que pertenezca radique fuera de la misma.

Los trabajadores que, perteneciendo a la plantilla de una empresa a la que no fuere de aplicación el presente Convenio Colectivo, vinieren trasladados a un Centro de Trabajo ubicado en nuestra comunidad, se regirán por éste en toda su extensión, salvo que el Convenio de procedencia les fuera más beneficioso en su conjunto.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Sus preceptos obligan y serán de aplicación para todas las empresas que realicen labores de limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que sean titulares de industrias dedicadas, en todo o en parte, a la limpieza de edificios, locales y/o industrias, entendiéndose por limpieza industrial la que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial, así como los trabajadores que presten sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

Será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta propia, o autónomos, que realicen de forma personal y directa alguna de las actividades descritas en el párrafo anterior, sin sujeción por ellas a contrato de trabajo y utilicen o no el servicio remunerado de otras personas.

Cód. 2011-02351

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, extendiendo sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2012, con las salvedades que se fijan respecto de materias concretas en su articulado, específicamente, en materia retributiva, este convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2010.

Artículo 4.—*Denuncia y negociación.*

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado, automáticamente, para su revisión, el día 30 de septiembre de 2012, salvo acuerdo en contrario de las partes, que explícitamente se pronuncien por su continuación.

La representación de los trabajadores, deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo Convenio, con 15 días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar en la primera semana del mes de diciembre de 2012.

CAPÍTULO SEGUNDO: JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 5.—*Jornada.*

Será de 38,5 horas de trabajo efectivo semanales, equivalente a 1.758 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesto y en disposición de realizar su labor.

En los supuestos del personal que realice jornada continuada, se establece un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo, que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Dicho periodo de descanso absorberá, total o parcialmente, según proceda, los derechos que en esta materia se vengan disfrutando por los trabajadores adscritos al presente Convenio, respetándose por tanto en su exceso, los tiempos superiores a 20 minutos que se vinieran disfrutando.

Dadas las especiales características de la actividad de limpieza de edificios y locales, que implica en numerosos casos la necesidad de que la trabajadora efectúe desplazamientos entre los distintos lugares de trabajo en los que desarrolla su jornada diaria, las empresas, dentro de sus facultades organizativas y siempre que ello sea posible, establecerán unos horarios lo más ajustados posible, procurando agrupar los horarios a los tiempos necesarios para efectuar los necesarios desplazamientos.

Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas.

Solamente se realizarán las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, entendiéndose por tales, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas estructurales y de fuerza mayor deberán figurar en nómina, dando cuenta por escrito mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de las realizadas para su tramitación ante la Autoridad Laboral.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. No obstante, cada empresa podrá pactar con su Comité o Delegados precios unitarios superiores de estas horas para las distintas categorías profesionales.

Artículo 7.—*Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional. No se deducirá de las vacaciones el tiempo de baja por enfermedad, accidente o maternidad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre, salvo pacto entre empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, presentando las empresas, dentro de los dos primeros meses de cada año, el calendario vacacional al Comité de Empresa o Delegados, negociando, en todo caso, con éstos, los criterios a seguir, buscando la fórmula más racional que no lesione los intereses de ninguna de las partes. En aquellas empresas, centros o servicios, en que sea factible, las vacaciones serán rotativas.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo, festivo o día de descanso del trabajador.

El disfrute de las vacaciones anuales quedará interrumpido por el paso del trabajador a la situación de I.T., disfrutándose el tiempo que reste en las fechas que, de común acuerdo, se establezcan entre empresario y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, pero, en todo caso, dentro del año natural.

Los trabajadores que en el momento del disfrute de las vacaciones se encuentren de baja por enfermedad, accidente o maternidad, disfrutarán sus vacaciones al incorporarse al puesto de trabajo, dentro del año natural. Si tal incorporación no fuese posible, quedará a opción del trabajador el percibir o disfrutar la parte proporcional al periodo trabajado.

Cuando un trabajador preste sus servicios en régimen de pluriempleo, las empresas afectadas, regularán con los Comités de Empresa o Delegados de Personal un sistema de vacaciones, procurando adoptar un reparto de las mismas que permita al pluriempleado disfrutarlas en el mismo periodo vacacional, sin perjuicio de los derechos reconocidos a determinados colectivos de trabajadores.

En tales supuestos de pluriempleo, a falta de acuerdo del trabajador con sus respectivas empresas, prevalecerá para todas ellas, el período vacacional que le sea asignado por aquella empresa en la que mayor porcentaje de jornada realizase, viniendo obligadas las restantes empresas a respetar dicho período.

Cód. 2011-02351

Artículo 8.—*Descansos.*

Cada trabajador disfrutará de dos días de descanso, equivalentes, cada uno de ellos, a su jornada diaria de trabajo.

— Un día se disfrutara el 24 de diciembre, salvo que coincidiese en domingo, en cuyo caso el disfrute se pasará al día laborable anterior del trabajador. No obstante, cuando la organización del trabajo o del servicio lo requiera, la empresa podrá asignar el disfrute de dicho descanso en otra fecha.
— Un día a elección del trabajador, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha elegida para su disfrute. No obstante, cuando el número de trabajadores que han elegido la misma fecha, o la coincidencia de otras circunstancias (puentes, festivos, bajas médicas, etc.), impidan una organización eficaz del servicio, la empresa podrá excluir la fecha elegida por el trabajador, debiendo éste fijar otra distinta.

Los días de descanso, en su equivalente a la jornada de cada trabajador, serán absorbibles y compensables en el supuesto de que por disposición legal o reglamentaria se reduzca, durante la vigencia del presente Convenio, la duración máxima legal actual de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 9.—*Permisos retribuidos.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
b) Tres días naturales por fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
c) Tres días laborales por fallecimiento de padres, hijos, o esposo/a. Si el hecho ocurriera a más de 150 kilómetros se ampliará en tres días laborables más.
d) Un día natural por fallecimiento de tíos o sobrinos carnales.
e) Por alumbramiento de la esposa, 3 días laborables. Si el hecho ocurriera a más de 150 kilómetros el permiso se ampliara en tres días laborales más.
f) Tres días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización con pernoctación, de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado. En el supuesto de enfermedad, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. En el caso de padres, cónyuge e hijos, los 3 días se podrán disfrutar en los 7 días siguientes al hecho causante, siempre que la causa origen del permiso persista en el momento del disfrute. Los días del permiso deberán disfrutarse de forma consecutiva.
g) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2 grado.
h) Dos días por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia. El plazo se ampliará en tres días en el supuesto de que el traslado debiera de efectuarse a otra localidad.
i) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, coincidiendo con el día de la boda.
j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia de una hora del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en su jornada.
k) Los trabajadores que se ausentasen de su trabajo para asistir a consulta médica, conservarán su derecho a la remuneración del tiempo invertido hasta un máximo de veintiocho horas al año, de forma fraccionada, previa presentación del correspondiente justificante médico. Tal justificación, no obstante, podrá ser sustituida por un impreso que, facilitado por la empresa, habrá de ser devuelto con la firma y sello del médico.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos doce meses con anterioridad a la fecha de solicitud, certificado del Registro de Parejas de Hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado), generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, con excepción del previsto en el apartado a). El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

En lo no pactado expresamente en cuanto a permisos retribuidos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO: FORMACIÓN PROFESIONAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.—*Formación profesional y cultural de los trabajadores.*

Las empresas, con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, programarán la asistencia del personal a Cursos de Formación y Perfeccionamiento Profesional, impartidos por la propia empresa, por organismos dependientes del Ministerio de Trabajo o por las Centrales Sindicales representativas.

También las Centrales Sindicales representativas, por su parte, podrán organizar cursos, seminarios u otro tipo de actividades formativas para el personal del Sector, dirigiéndose a las correspondientes empresas para la obtención de las facilidades necesarias.

Para la mejora de su formación cultural, los trabajadores individualmente podrán disponer de un crédito de dos horas para la asistencia a cursos de Educación General Básica, hasta la obtención del título académico, así como para asistir a los organizados por las Universidades Populares.

La formación profesional, cuando esté relacionada con la actividad profesional y sea propuesta de la empresa, se impartirá dentro de la jornada laboral. Si por necesidades organizativas, tal tipo de formación se realizase fuera de la jornada laboral, será retribuida con el valor de la hora ordinaria, o compensada en descansos.

Cód. 2011-02351

Artículo 11.—*Vigilancia de la salud.*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores; sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 12.—*El embarazo.*

La situación de embarazo de la trabajadora se regulará por lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente.

No obstante, si por prescripción facultativa la trabajadora se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, la empresa, con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, le facilitará un trabajo compatible con su categoría profesional y situación.

Artículo 13.—*Excedencias especiales.*

El personal fijo de la empresa, con una antigüedad mínima de tres años, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en Excedencia Especial, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a tres años, con derecho a reserva de puesto de trabajo, pero sin cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Asimismo, toda trabajadora fija en la empresa, tendrá derecho a la excedencia por maternidad por un periodo máximo de cinco años, con las mismas condiciones anteriores en cuanto a reserva de puesto de trabajo y sin cómputo de su antigüedad.

Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Empresa, indicando la duración exacta de la excedencia y comprometiéndose a confirmar su reingreso con una antelación mínima de un mes.

El trabajador podrá optar entre este tipo de excedencia y las que fije la Ley.

Artículo 14.—*Prendas de trabajo, vestuarios, aseos y duchas.*

Las empresas facilitarán a su personal obrero dos buzos o batas al año, y guantes, siempre que se necesiten. Dicho periodo se entenderá de trabajo efectivo y no de cómputo natural.

La entrega de las referidas prendas se efectuará, en la misma localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo, durante los meses de febrero y agosto de cada año, o en la fecha de reincorporación del trabajador a su puesto.

También se facilitará el calzado adecuado o las prendas y materiales de seguridad idóneos, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran, o lo exija expresamente el empresario principal.

El personal obrero que, por razón de su actividad, no reciba calzado de la empresa, tendrá derecho a un plus de ayuda de: 26,27 euros anuales para el 2010, y 27,27 euros para el año 2011, que se hará efectivo mediante su inclusión en la nómina correspondiente al mes de febrero. En el supuesto de trabajadores en régimen de pluriempleo, este plus habrá de abonarse íntegramente en cada una de las empresas.

Cód. 2011-02351

Las empresas contratadas exigirán de sus contratantes que éstos proporcionen a los trabajadores de este sector, cuartos vestuarios, y siempre que esto sea posible, y en función del número de trabajadores, aseos y duchas para su higiene personal.

CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO Y MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 15.—*Contratos, plantillas y finiquitos.*

Todos los contratos entre empresa y trabajador deberán hacerse por escrito en modelo oficial, entregándose copia al trabajador y al Comité de Empresa.

Las empresas estarán obligadas a entregar copia del alta en Seguridad Social, antes de diez días desde la incorporación del trabajador.

De todos los finiquitos que se suscriban entre empresa y trabajador, la primera dará traslado al segundo de una copia del mismo, con 48 horas de antelación a su firma, salvo que el trabajador renuncie a este derecho por escrito. Dichos documentos de finalización de la relación laboral, estarán permanentemente a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pactan en el presente Convenio, y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

Contrato de eventualidad.—En atención al carácter estacional en la que se producen en el sector las circunstancias que dan lugar a la celebración del presente contrato, ambas partes convienen que las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima pueda alcanzar 12 meses dentro de un periodo de 18.

Contrato de obra o servicio determinado.—Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar contratos de obra o servicio determinado cuya duración máxima podrá alcanzar los cuatro años.

A los efectos de la celebración de contratos en la modalidad legalmente prevista de contrato para obra o servicio determinado, se considerarán como obras o servicios determinados con sustantividad propia aquellas y aquellos de limpieza cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión del contrato mercantil suscrito entre la empresa principal a la que se presta el servicio y la empresa de limpieza.

El contrato se extinguirá automáticamente cuando termine total o parcialmente el contrato mercantil o la adjudicación de los servicios de limpieza, sin perjuicio de la subrogación establecida en el presente convenio.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente la extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Contrato para la formación.

Duración: Los contratos para la formación que se concierten a partir de la firma del presente Convenio, no podrán tener una duración superior a 12 meses. En el supuesto de que se concierten por tiempo inferior al máximo establecido podrán ser objeto de una sola prórroga hasta completar el tiempo máximo de su vigencia.

Salario: La retribución del aprendiz será equivalente a la de la categoría para cuyo aprendizaje haya sido contratado y en proporción al tiempo efectivo de trabajo, sin que en este tiempo pueda computarse el dedicado a la enseñanza teórica.

Lo establecido en el párrafo anterior entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Formación: Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse dentro de periodos de hasta un mes.

Artículo 16.—*Periodo de prueba.*

Al tiempo de otorgamiento del contrato de trabajo, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de seis para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

Artículo 17.—*Movilidad de personal.*

Tanto en los casos de cambio de centro de trabajo como en los de puesto de trabajo se respetará rigurosamente la antigüedad de los trabajadores en plantilla, atendiéndose también a las necesidades de la empresa y del servicio, dando cuenta al Comité o Delegados al mismo tiempo que al trabajador afectado. Igualmente se dará cuenta al Comité o Delegados en los casos de traslados de personal; en ambos supuestos se solicitará informe del Comité o Delegados. Se excluye, no obstante, al personal que ocupa plaza de suplencia de otro trabajador, y también al personal contratado temporalmente.

Artículo 18.—*Adscripción de personal.*

1. Cuando una empresa en la que viniese realizándose 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 hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla, y por el contrario, deberá de incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza hubiese de contratar nuevo personal.

Los trabajadores 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 su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa.

Cód. 2011-02351

Lo establecido en el presente artículo también afectará a los contratos de obra y servicio determinado, de plena aplicación en este sector.

Lo establecido en el presente artículo será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de adscripción por la nueva adjudicataria, los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aún cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando, con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas, hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

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

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

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

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

2. La empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente, deberá poner en su conocimiento, las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, etc.).

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal trasvasado, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

3. El presente artículo, será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria, autónomo en su caso, y trabajador).

No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o los trabajadores probaren fehacientemente que los servicios se hubieren reiniciado por un nuevo contratista.

La nueva empresa adjudicataria del servicio deberá intentar conocer si en los seis meses anteriores al inicio de la prestación del trabajo, existía otra empresa de limpieza con personal asignado al servicio, a los efectos de poder dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo.

Las referencias contenidas en éste artículo relativas a "empresa" y "empresario" se entienden realizadas indistintamente tanto al concepto jurídico de "empresa" y "empresario" como al de "trabajador autónomo" aún cuando éste no tenga trabajadores a su servicio.

CAPÍTULO QUINTO: RETRIBUCIONES

Artículo 19.—*Absorción y compensación de retribuciones.*

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial y extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a su entrada en vigor, excepto horas extraordinarias y dietas, ya lo fuesen en virtud de normas generales, Convenios Colectivos, pactos individuales o concesiones graciables de las empresas, sin que, en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Quedan a salvo los pactos existentes entre determinadas empresas y los trabajadores que prestan servicios en centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social o cualesquiera otros centros.

En caso de discrepancias sobre el contenido o interpretación de este artículo, la Comisión Paritaria del Convenio mediará entre la empresa y los trabajadores afectados, a fin de intentar encontrar una solución pactada al conflicto.

Artículo 20.—*Personal de jornada limitada.*

Los trabajadores contratados por jornada inferior a la ordinaria del sector, disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados a tiempo completo, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

Tendrán, no obstante, los demás derechos que la Ley y el presente Convenio reconocen a los trabajadores a tiempo completo.

Cód. 2011-02351

Las empresas a partir de la entrada en vigor de este Convenio, de acuerdo con los comités de empresa y representaciones sindicales, siempre que la organización del trabajo, las circunstancias geográficas y los condicionamientos y características de los servicios lo permitan, complementarán la jornada a los trabajadores de jornada limitada, dando preferencia al personal de mayor antigüedad.

Dadas las características de la actividad de limpieza, y la proliferación de jornadas parciales, se hace preciso establecer una regulación a fin de garantizar la preferencia de los trabajadores contratados a tiempo parcial para aumentar su jornada de trabajo frente a la contratación de nuevo personal, compatibilizando dicho derecho con las facultades de la empresa en lo concerniente a la organización del trabajo, y en especial en lo referido a la cobertura de las vacantes de jornada que se produzcan.

El trabajador contratado a tiempo parcial que desee aumentar su jornada de trabajo deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando el número de horas semanales que desea le sean ampliadas, y exponiendo su preferencia en cuanto al tajo o tajos en los que desearía ver aumentada su jornada.

Recibida la solicitud del trabajador, la empresa concederá la ampliación de la jornada en aquellos supuestos en que la misma sea viable, bien por existir vacante, o cuando por otras circunstancias existan horas de trabajo disponibles, y dicho aumento de jornada se llevará a cabo preferentemente en el mismo tajo, o tajos, que ya tenía asignados el solicitante, salvo que existiesen razones de carácter organizativo o interno de la empresa que impidiesen la ampliación en los términos solicitados, en cuyo caso, la empresa dispondrá de un plazo de seis meses para buscar alternativas que permitan atender la solicitud en cuanto al número de horas de aumento de jornada que el trabajador había solicitado, y a tal fin le indicará al trabajador el tajo, o tajos en los que se podrá hacer efectiva la misma.

En los casos en los que se produzca el aumento de jornada, el importe que venía percibiendo el trabajador hasta la fecha del referido aumento por el concepto de complemento de antigüedad, pasará a reflejarse en su nómina como un complemento personal, no absorbible ni compensable, y por ello, dicho trabajador solo generará antigüedad, a efectos del pago del citado complemento de antigüedad, a partir de la fecha en que se formalice el aumento de jornada, figurando a estos efectos como fecha de antigüedad la del aumento de jornada.

En el supuesto de que para la misma jornada disponible, existiese más de una solicitud, la empresa concederá la jornada por orden de mayor antigüedad de los trabajadores que la hubiesen solicitado.

La empresa informará a la RLT de todas las solicitudes recibidas, de las ampliaciones de jornada concedidas y, en su caso, de las razones organizativas o de carácter interno por las que se hubiese denegado una solicitud.

Quedan excluidos de lo regulado en este precepto todos los trabajadores que prestan servicios con jornada completa, tanto cuando dicha jornada la realizan en una sola empresa, como cuando alcanzan la jornada completa mediante la suma de las jornadas que realizan en varias empresas, y en consecuencia estos trabajadores no pueden ampararse en las previsiones del precepto para reclamar un aumento de jornada en una o varias de las empresas en las que prestan servicios, porque no son trabajadores de jornada limitada a estos efectos.

Artículo 21.—*Salario base.*

1. Con efectos a partir del 1 de julio de 2010, el salario base queda establecido, para cada una de las categorías profesionales, en los importes expresados en las tablas que se incluyen como anexo I.

2. El incremento salarial para el año 2011, será igual al I.P.C. real del año 2010. La tabla salarial, queda establecida, para cada una de las categorías profesionales, que se incluyen, con los importes que figuran en el anexo II

3. El incremento salarial para el año 2012, será igual al I.P.C. real del año 2011 más 0,5. La elaboración de la Tabla Salarial resultante para 2012 se llevará a cabo por la Comisión Paritaria del Convenio que deberá ser convocada a tal efecto durante el mes de enero de 2012. El procedimiento de determinación de las retribuciones vigentes durante el año 2012 se ajustará a las siguientes normas:

a) Los conceptos económicos salario base, plus de transporte y plus de calzado se actualizarán mediante la aplicación del porcentaje que resulte de lo establecido en el párrafo anterior.
b) Se tomará después el nuevo importe que habría de corresponder para el concepto de Plus de Transporte y se procederá a transformar en salario base la diferencia existente entre su actual importe, 0,90 euros, en el que quedará congelado durante 2012 y el resultado de efectuar la referida operación. Para dicha transformación en salario base se tomará el importe en que exceda de 0,90 euros y se multiplicará por 274 procediendo después a dividir el resultado de dicho producto entre 455.
c) El nuevo salario para 2012 quedará así conformado por su propio incremento más el resultado de transformar el incremento del plus de transporte previsto para el referido año.

Artículo 22.—*Antigüedad.*

El complemento personal por antigüedad se devengará por trienios. Para el abono de la antigüedad se establecen los siguientes niveles:

1. Para las categorías de Director, Director Comercial, Director Administrativo, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Servicios, Titulado Superior, Titulado Medio, Titulado Laboral o Profesional, Jefe Administrativo de 1.ª, Encargado General, Encargado de Zona, Encargado de Sector, Especialista, Conductor-Limpiador y Oficial: 12,98 euros por trienio y paga.
2. Para las categorías de Oficial Administrativo de 2.ª, Encargado de Grupo, Responsable de Equipo, Peón-Especialista y Ayudante: 11,68 euros por trienio y paga.
3. Para las categorías de Auxiliar Administrativo, Telefonista, Aspirante Administrativo, Cobrador, Ordenanza, Almacenero, Listero, Vigilante, Botones, Limpiador/a y Peón: 10,90 euros por trienio y paga.

Cód. 2011-02351

Artículo 23.—*Plus de transporte.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el Plus de Transporte se devengará por día efectivo de trabajo, a razón de 0,90 euros diarios, sea cual fuese la jornada del trabajador.

Artículo 24.—*Plus de nocturnidad.*

Las horas ordinarias trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador podrá sustituirse el abono del plus de nocturnidad por descansos compensatorios. En tal caso, cada hora nocturna trabajada daría lugar a 15 minutos de descanso.

Artículo 25.—*Plus de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.*

Los trabajadores que realicen labores de esta naturaleza percibirán un plus del 20% del salario base correspondiente a su categoría profesional. Si estas labores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, o fracción inferior, el plus será del 10%.

Artículo 26.—*Plus de domingo y festivo.*

Se establece, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para prestar servicios exclusivamente en domingo o festivo, un plus por domingo o festivo trabajado, cuyo importe, para una jornada efectiva diaria de 6,5 horas, será, con efectos a partir del 1 de julio de 2010, de 18,19 euros y de 18,74 euros para el año 2011. Caso de que el domingo o festivo se realizase una jornada inferior, se percibirá la parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Para el año 2012, el incremento de este Plus será el I.P.C. real del año 2011 más 0,5 puntos, aplicado sobre su valor al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 27.—*Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes pagas extraordinarias:

1. Verano: Abonable antes del 15 de julio.
2. Navidad: Abonable antes del 15 de diciembre.
   La cuantía de ambas pagas será de 30 días de salario base de la categoría correspondiente más antigüedad. A partir del 1 de enero de 2011, se unifica el devengo, debiendo ser de carácter semestral en todas las empresas; la de verano se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y la de Navidad en el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.
3. Beneficios: Abonable antes del comienzo del disfrute de las vacaciones y por importe de 30 días de salario base de la categoría correspondiente más antigüedad, de acuerdo con el salario base y antigüedad del año anterior.

Artículo 28.—*Dietas.*

Los porcentajes establecidos en el articulo 42 de la Ordenanza Laboral, que a estos efectos se considera vigente, (55%, 100% y 150%), se aplicarán sobre el salario base del presente Convenio, a efectos de determinación del precio de los diferentes tipos de dietas.

Artículo 29.—*Pago de nómina.*

Las empresas deberán abonar dentro de los diez primeros días de cada mes, los salarios devengados en el mes anterior. Si el día de abono fuera inhábil, el pago de la nómina deberá adelantarse al día hábil inmediatamente anterior.

Cuando el pago se realizase mediante talón nominativo, se especificará en el mismo que corresponde a pago de nómina, pudiendo pedir el trabajador que sea conformado por la entidad bancaria.

En la medida de sus posibilidades, las empresas procurarán atender las solicitudes de domiciliación de nómina que les sean dirigidas por sus trabajadores.

Si la empresa pudiese prever cualquier anomalía en el pago de la nómina, dará cuenta de inmediato al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con un plazo de preaviso de setenta y dos horas.

La empresa que, en un período de un año, hubiese abonado al menos cinco de las 15 nóminas anuales, con más de cinco días de retraso, vendrá obligada a satisfacer los intereses correspondientes a todos los salarios cobrados con posterioridad al día 10 de cada mes. El interés aplicable será del 10% anual.

Artículo 30.—*Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social.*

Las empresas concesionarios de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes de la Seguridad Social, abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, para el mismo periodo de tiempo. El abono de estas cantidades se efectuará mediante su prorrateo en la nómina correspondiente a cada una de las doce mensualidades del año.

Artículo 31.—*Indemnización por cese anticipado.*

Aquellos trabajadores que, a partir del 1 de enero de 2005, causen baja voluntaria en la empresa a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas. Si el cese voluntario se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración, en días, equivalente al resultado de dividir 2.404 entre el salario día,

Cód. 2011-02351

por todos los conceptos y en jornada completa, de la categoría profesional del trabajador de que se trate, en el momento de la baja, más el coste de la aportación empresarial a la Seguridad Social correspondiente a dicho salario. En los años sucesivos la duración de las vacaciones se calculará de igual manera, si bien el dividendo será: para el caso del cese voluntario a los 61 años, 2.253,79 euros; para el caso del cese voluntario a los 62 años, 2.103,54 y para el caso del cese voluntario a los 63 años, 1.953,29.

CAPÍTULO SEXTO: ACCIÓN SOCIAL

Artículo 32.—*Compensaciones en situación de I.T.*

Las empresas complementarán las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta garantizar el cien por cien de las retribuciones salariales del trabajador en los siguientes supuestos:

1. En las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador permanezca en I.T.
   En los casos de pluriempleo, cuando la I.T. sea derivada de accidente de trabajo, cada una de las empresas en que preste servicios el trabajador abonará el complemento hasta el 100% de sus retribuciones salariales.
2. En los casos de intervenciones quirúrgicas y/u hospitalización por cualquier causa, desde el momento de ingreso del trabajador en el centro hospitalario hasta que se produzca el alta médica por enfermedad común.
3. En el supuesto de baja médica por maternidad, durante un periodo igual al máximo legalmente establecido al efecto, no siendo extensible esta compensación en el supuesto de que una vez agotado aquel periodo, la trabajadora continúe en situación de I.T.

Artículo 33.—*Jubilación anticipada.*

Las partes firmantes de este Convenio se acogen de mutuo acuerdo a la posibilidad legal de jubilación a los 64 años en la forma que determina el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Artículo 34.—*Jubilación forzosa.*

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de lo regulado en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Artículo 35.—*Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores con un capital asegurado de 12.000,00 euros durante toda la vigencia del convenio, que cubrirá la contingencia de fallecimiento por accidente, sea o no laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO: ACCIÓN SINDICAL

Durante la vigencia del presente Convenio y a expensas de cualquier modificación que se pudiera introducir en la legislación general, la acción sindical en el seno de la Empresa, se ajustará a las siguientes normas:

Artículo 36.—*Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

Artículo 37.—*Cargos electivos sindicales.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.
b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a supuesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

Cód. 2011-02351

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
En las empresas de más de 200 trabajadores, los Sindicatos que cuenten con representantes legales de los trabajadores, podrán efectuar la acumulación del crédito horario de horas sindicales correspondiente a sus representantes. Esta acumulación horaria se efectuará en cómputo anual, debiendo ser comunicada a la empresa durante el primer trimestre del año, o en su caso, en el trimestre siguiente a la fecha de las elecciones sindicales. Se establece la limitación de que cada sindicato no pueda disponer la liberación anual de más de un representante, en cada empresa y en cada período.

Artículo 38.—*Delegado sindical.*

En las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

— De 250 a 750 trabajadores: 1.
— De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
— De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
— De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa, en materia de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.
c) Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 39.—*Cuota sindical.*

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito en el que conste la Central Sindical y el número de la cuenta bancaria de la misma, donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Artículo 40.—*Ejercicio de la función sindical por los trabajadores con jornada nocturna.*

Aquellos trabajadores, representantes sindicales, que realicen su jornada entre las 22 y 6 horas, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecidos para el ejercicio de sus funciones de representación computándose como de trabajo efectivo.

CAPÍTULO OCTAVO: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 41.—*Comisión Paritaria.*

Para las cuestiones derivadas de la observancia, cumplimiento e interpretación de todo lo pactado, se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio, que estará integrada por un total de doce personas, seis por la representación empresarial y otras seis por la representación sindical, con la misma representatividad proporcional de cada una de las partes, existente en la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo. Cada una de las partes, designará a sus respectivos representantes en la Comisión Paritaria en la primera reunión de ésta que se celebre.

A esta Comisión podrá plantearse cualquier discrepancia de empresas y/o trabajadores del sector, pudiendo estar presente en sus sesiones la persona o empresa afectada o su representante, con voz y sin voto. Las reuniones se celebraran a petición de una de las partes. Los acuerdos deberán adaptarse por unanimidad. El domicilio de esta Comisión se fija en Oviedo (C.P. 33005), c/ Pintor Luis Fernández, 2 (FADE).

Artículo 42.—*Normas subsidiarias.*

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Cód. 2011-02351

Artículo 43.—*Igualdad.*

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

CAPÍTULO NOVENO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Convenio, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas vigentes.

Cód. 2011-02351

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
e) El acoso sexual, moral o psicológico.
f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:
— Amonestación escrita.
— Suspensión dé empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:
— Amonestación escrita.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de quince días.

c) Por faltas muy graves:
— Amonestación escrita.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de sesenta días.
— Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5. Procedimiento sancionador:

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los siete días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.
b) La referida notificación podrá efectuarse directamente, teniendo plena validez y efectos, al Sindicato o Sindicatos con representación en la empresa, bien directa, bien a través de los órganos de representación del personal, en el supuesto de que no fuese posible efectuarla a los delegados de personal o comités de empresa.
c) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

6. 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.

CAPITULO UNDÉCIMO: DISPOSICIONES Y TABLAS SALARIALES

Disposición adicional primera.

Es fin primordial de la representación de los trabajadores, Centrales Sindicales firmantes y Asociaciones Empresariales el velar por la estabilidad en el empleo y la productividad existentes, y si es posible mejorar ambas.

Disposición adicional segunda.—*Pacto sobre competencia desleal.*

Se considerará incumplimiento del convenio, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes mínimos del presente convenio.

A estos efectos, se considerarán costes mínimos repercutibles para las categorías de limpiador/a y especialista en los servicios concertados con las administraciones públicas o entidades mercantiles, los valores que para cada año de

Cód. 2011-02351

vigencia del Convenio determine la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la cual tomará en consideración, no sólo los costes salariales y los derivados del estricto cumplimiento del Convenio, sino las cotizaciones que en cada momento sean de aplicación, así como en su caso, los gastos que se originen por desplazamientos.

Aquellas empresas, trabajadores o sus representantes, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cualquier incumplimiento de lo dispuesto en este artículo, quedando facultados los miembros de dicha comisión para iniciar las acciones legales o de denuncia de la empresa ante quien corresponda o se considere oportuno.

Disposición adicional cuarta.—*Adhesión al SASEC.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el artículo 42 de este Convenio Colectivo, las partes firmantes se someten al Acuerdo sobre Solución de Conflictos alcanzado en el ámbito de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, (SASEC), con domicilio en la calle Asturias, n.º 2–1.º; C.P. 33004–Oviedo, para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera.—*Comisión de Estudio.*

Se pacta la creación de una Comisión de Estudio que analice y profundice en la realidad del sector y que permita un ordenamiento laboral del mismo que sirva para cubrir el vacío legal que produce la derogación de la Ordenanza Laboral del Sector.

Tabla salarial a partir del 01-07-2010	Euros/mes	Euros/día
GRUPO I-SUBGRUPO I		
DIRECTOR/A	1.350,17	
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.309,23	
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.309,23	
JEFE DE PERSONAL	1.309,23	
JEFE DE COMPRAS	1.309,23	
JEFE DE SERVICIOS	1.233,54	
GRUPO I-SUBGRUPO II		
TITULADO/A SUPERIOR	1.309,23	
TITULADO/A MEDIO	1.233,54	
TITULADO/A LABORAL O PROFESIONAL	1.233,54	
GRUPO II		
JEFE ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA	1.214,62	
JEFE ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA	1.195,72	
CAJERO/A	1.157,80	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA	1.157,80	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA	1.079,65	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	930,71	
TELEFONISTA	930,71	
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	719,57	
COBRADOR/A	930,71	
GRUPO III		
ENCARGADO/A GENERAL	1.283,55	
ENCARGADO/A DE ZONA	1.199,81	
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.157,80	
ENCARGADO/A DE GRUPO		33,58
RESPONSABLE DE EQUIPO		32,63
GRUPO IV		
ORDENANZA	911,78	
ALMACENERO/A	930,71	
LISTERO/A	930,71	
VIGILANTE	911,78	
BOTONES	719,57	
GRUPO V		
ESPECIALISTA		36,59
PEÓN-ESPECIALISTA		32,54
LIMPIADOR/A		30,09
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A		38,32
GRUPO VI		
OFICIAL		36,59
AYUDANTE		32,52
PEÓN		30,09
TRABAJADORES 16/17 AÑOS		23,94

Cód. 2011-02351

Tabla salarial a partir del 01-07-2010	Euros/mes	Euros/día
PLUSES EXTRASALARIALES		
PLUS DE CALZADO	26,27	
PLUS DE TRANSPORTE		0,90

Tabla salarial para el año 2011	Euros/mes	Euros/día
GRUPO I-SUBGRUPO I		
DIRECTOR/A	1.391,16	
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.348,99	
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.348,99	
JEFE DE PERSONAL	1.348,99	
JEFE DE COMPRAS	1.348,99	
JEFE DE SERVICIOS	1.271,03	
GRUPO I-SUBGRUPO II		
TITULADO/A SUPERIOR	1.348,99	
TITULADO/A MEDIO	1.271,03	
TITULADO/A LABORAL O PROFESIONAL	1.271,03	
GRUPO II		
JEFE ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA	1.251,54	
JEFE ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA	1.232,07	
CAJER0/A	1.193,01	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA	1.193,01	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA	1.112,52	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	959,11	
TELEFONISTA	959,11	
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	741,64	
COBRADOR/A	959,11	
GRUPO III		
ENCARGADO/A GENERAL	1.322,53	
ENCARGADO/A DE ZONA	1.236,27	
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.193,01	
ENCARGADO/A DE GRUPO		34,60
RESPONSABLE DE EQUIPO		33,62
GRUPO IV		
ORDENANZA	939,61	
ALMACENERO/A	959,11	
LISTERO/A	959,11	
VIGILANTE	939,61	
BOTONES	741,64	
GRUPO V		
ESPECIALISTA		37,70
PEÓN-ESPECIALISTA		33,53
LIMPIADOR/A		31,01
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A		39,48
GRUPO VI		
OFICIAL		37,70
AYUDANTE		33,51
PEÓN		31,01
TRABAJADORES 16/17 AÑOS		24,67
PLUSES EXTRASALARIALES:		
PLUS DE CALZADO	27,27	
PLUS DE TRANSPORTE		0,90

Cód. 2011-02351