

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2011-14053** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de "Limpieza de edificios y locales y de limpieza industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria".*

Código de Convenio número 39000635011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales y de limpieza industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria, suscrito con fecha 21 de septiembre de 2011, para el periodo 2010-2013 y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de acuerdos y convenios colectivos de trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como Decreto 103/2008, de 16 de octubre, de atribución de competencias, y de acuerdo con el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de octubre de 2011.

La directora general de Trabajo,

Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

**Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria**

**Capítulo I. Disposiciones Generales**

- Artículo 1. Ámbito contractual
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito funcional
- Artículo 4. Ámbito temporal- duración
- Artículo 5. Denuncia
- Artículo 6. Comisión Paritaria
- Artículo 7. Inaplicación del régimen salarial y condiciones de trabajo del convenio.
- Artículo 8. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia entre convenios
- Artículo 10. Principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Planes de igualdad.

**Capítulo II. Organización del trabajo**

- Artículo 11. Organización del trabajo
- Artículo 12. Suplencias
- Artículo 13. Traslados

**Capítulo III. Contratación, ingreso en la empresa**

- Artículo 14. Subrogación en los contratos-sucesión de empresas
- Artículo 15. Contratación temporal contrato por obra o servicio determinado
- Artículo 16. Medidas de fomento de empleo
- Artículo 17. Pluriempleo
- Artículo 18. Periodo de prueba
- Artículo 19. Liquidación y finiquito

**Capítulo IV. Clasificación del personal**

- Artículo 20. Clasificación profesional

**Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**

- Artículo 21. Jornada
- Artículo 22. Horas extraordinarias
- Artículo 23. Vacaciones
- Artículo 24. Licencias retribuidas y sin retribuir licencias retribuidas
- Artículo 25. Licencias y permisos por razón de maternidad.
- Artículo 26. Reducción de jornada de trabajo
- Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
- Artículo 28. Excedencias

**Capítulo VI. Régimen económico**

- Artículo 29. Salarios
- Artículo 30. Pago de atrasos, cláusula de revisión y mantenimiento del poder adquisitivo
- Artículo 31. Pago de nominas
- Artículo 32. Antigüedad
- Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 34. Plus de nocturnidad
- Artículo 35. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad
- Artículo 36. Plus hospitalario- sanitario
- Artículo 37. Trabajos en domingos y festivos

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Artículo 38. Plus de transporte

Artículo 39. Kilometraje

Artículo 40. Dietas

**Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo**

Artículo 41. Prendas de trabajo

Artículo 42. Seguridad y salud en el sector

**Capítulo VIII. Mejoras sociales**

Artículo 43. Prestaciones en incapacidad temporal

Artículo 44. Absentismo

Artículo 45. Jubilación

Artículo 46. Seguro de accidentes de trabajo por invalidez permanente absoluta o muerte

**Capítulo IX. Formación**

Artículo 47. Formación en el sector

Artículo 48. Criterios para la selección de cursos

**Capítulo X. Régimen disciplinario**

Artículo 49. Imposición de sanciones

Artículo 50. Prescripción de faltas

**Capítulo XI. Derechos sindicales**

Artículo 51. Garantías y secciones sindicales

Artículo 52. Cuotas sindicales

**Capítulo XII. Solución de conflictos laboral**

Artículo 53. Cláusula de sumisión al ORECLA

Disposición adicional

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

### Capítulo Primero. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito contractual

El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por las representaciones de los Sindicatos CCOO y UGT, y en la parte empresarial por la Asociación Empresarial ARELCA y la Asociación Empresarial ASPEL. Las partes se reconocen mutua y expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo vincula y obliga a todas las empresas, cuya actividad sea la regulada en el ámbito funcional, que ya estén establecidas o puedan establecerse y desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, con independencia de cuál sea su domicilio social.

#### Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, tales como oficinas, hospitales, aeropuertos y puertos; y la limpieza industrial que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial.

Los empresarios, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades propias del sector de limpieza de edificios y locales y/o limpieza industrial, deberán garantizar a los trabajadores, como mínimo, las retribuciones pactadas en el presente convenio.

#### Artículo 4. Ámbito temporal- duración

El presente convenio colectivo permanecerá vigente desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013. Todos sus efectos, incluidos los económicos, comenzarán a partir de 1 de enero de 2010, salvo para aquellos contenidos y conceptos en los que se haya establecido un período de vigencia específico.

#### Artículo 5. Denuncia y renovación del convenio

El presente convenio se considerará expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con cuatro meses de antelación a la finalización de su vigencia.

En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia se constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo, celebrándose dentro de los quince días siguientes a partir de esa fecha la primera sesión de la comisión negociadora.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Se establece el plazo máximo de doce meses para la negociación de un nuevo convenio colectivo.

**Artículo 6. Comisión Paritaria**

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano para conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este convenio. Estará compuesta por cuatro miembros representantes de las organizaciones sindicales y cuatro miembros representantes de las asociaciones empresariales, acompañados de sus respectivos asesores, que serán los siguientes:

Por las asociaciones empresariales:

- D. Manuel Lago Andrés (ASPEL)
- D. Valeriano López Afán (ASPEL)
- D. Tomás Turienzo Gutiérrez (ARELCA)
- D. Isaac Piñuela Rodríguez (ARELCA)

Por las organizaciones sindicales:

- Por CC OO: Roberto Caso Fontecilla
- Por CC OO: Placida Soberón Gutiérrez
- Por UGT: M<sup>a</sup> Victoria Agudo
- Por UGT: Emilia Gómez Bustillo

Cada una de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, tendrán en la Comisión Paritaria un voto ponderado equivalente a la representatividad reconocida en el momento de constitución de la comisión negociadora.

Sin perjuicio de lo anterior, para la adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, se incorporarán la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio, requiriéndose la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Tanto el número de miembros como el voto ponderado de los sujetos que no fueron firmantes del convenio se establecerá atendiendo a su representatividad en la unidad de negociación en la fecha en que se constituyó la comisión negociadora.

La comisión paritaria se reunirá, el plazo máximo de 7 días hábiles, cuando lo considere necesario una de las partes, previa convocatoria al efecto en la que se fijará el orden del día de los asuntos planteados para debate, así como el lugar y hora de reunión.

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

- ASPEL: García de Paredes, 12- 1<sup>º</sup> B. 28010. Madrid. e-mail: [aspel@aspel.es](mailto:aspel@aspel.es)
- ARELCA: Rualasal, 8-6<sup>ª</sup> PL (CEOE). 39001. Santander. e-mail: [arelca@ceocant.es](mailto:arelca@ceocant.es)
- CC.OO: Santa Clara, 5-2 Pl. e-mail: [rcaso@add.cc.oo.es](mailto:rcaso@add.cc.oo.es)
- U.G.T.: Rualasal, 8-4<sup>ª</sup> Pl. 39001. Santander. e-mail: [fes@cantabria.ugt.org](mailto:fes@cantabria.ugt.org)

Se señala como domicilio de la comisión Paritaria, la sede social del ORECLA, sito en c/ Pasaje

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Peña nº 2, 3º planta de Santander.

Se designa inicialmente como Secretario de la Comisión Paritaria a D Manuel Lago, quien será el encargado de tramitar las solicitudes, y levantar las Actas de lo que se acuerde en las reuniones, así mismo será el encargado de la custodia de los documentos que se le hagan entrega. Este nombramiento de Secretario tendrá carácter rotativo designándose un secretario por la parte empresarial o sindical, para cada una de las siguientes reuniones de la Comisión Paritaria. La designación será automática en función de las personas arriba designadas, por lo que la siguiente Secretaria será D.ª María Victoria Agudo y así sucesivamente, por parte empresarial y sindical.

Se atribuyen a la comisión paritaria las funciones y cometidos siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones suscitadas en materia de interpretación y aplicación del convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- c) Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados como consecuencia de disposiciones normativas o convencionales sobrevenidas y/o resolución jurisdiccional que supongan alteración de las condiciones pactadas.
- d) La adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este supuesto se incorporarán la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio, requiriéndose la concurrencia de los requisitos de legitimación previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, según los art.41.6 y 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.  
Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA. El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA. El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.
- f) Aquellas / os que le son expresamente atribuidas/os por el propio convenio.

**Artículo 7.** Inaplicación del régimen salarial y modificación de las condiciones de trabajo del convenio.

La inaplicación del régimen salarial y la modificación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo podrán tener lugar en los supuestos y con sujeción a los procedimientos previstos en el art. 82.3 y art.41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

En referencia al artículo 82.3 del E.T., y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, igualmente establecerá el procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir, y el plazo del abono.

En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Autonómico. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio. En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por éstos, conforme al artículo 41.4 E.T., y la empresa. El acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores, en caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito autonómico.

Igualmente, alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41,4 del E.T. en los que los trabajadores otorguen su representación a una comisión compuesta por un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, o en el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, y el empresario asume o atribuye su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, el procedimiento será el siguiente:

1- La empresa aportará a la comisión paritaria un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de inaplicación salarial.. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los 60 días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos y honorarios que ocasione el proceso, que se solicitarán al comienzo del procedimiento.

2.-En los supuestos en los que se produzca el acuerdo entre las partes este deberá contener los siguientes extremos:

- El porcentaje de inaplicación salarial, que nunca podrá ser inferior al 25% del mismo.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

- El periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración.
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir durante el periodo de inaplicación será de seis meses desde la desaparición de la causa o del fin de la vigencia del convenio.

3- En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito autonómico.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

#### **Artículo 8.** Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos, en consecuencia se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por las empresas afectadas, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

Los importes salariales percibidos por los trabajadores en concepto de complemento de antigüedad, individualmente considerados, en la fecha de entrada en vigor del presente convenio que superen globalmente y en cómputo anual las establecidas en él se mantendrán como condiciones más beneficiosas, sin que puedan ser objeto de revalorización, compensación ni absorción.

#### **Artículo 9.** Estructura de la negociación colectiva y concurrencia entre convenios.

Los contenidos del presente convenio colectivo tienen prioridad aplicativa respecto a lo dispuesto en convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior y en todo caso respecto a lo dispuesto en convenios de empresa y grupos de empresa o pluralidad de empresas, en las siguientes materias: cuantía del salario base, complementos salariales y horas extraordinarias .

Igualmente lo regulado en el presente convenio prevalece sobre la regulación convencional establecida en el vigente Acuerdo Estatal del sector de limpieza de edificios y locales.

#### **Artículo 10.** Principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Planes de igualdad.

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones. Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

#### Planes de igualdad

En virtud de lo dispuesto en el art. 85 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores aquellas empresas del sector, que por el número de trabajadores de plantilla, tengan el deber de negociar planes de igualdad, tras la publicación del presente convenio colectivo sectorial, efectuarán este proceso en el seno de la empresa conforme a lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Esta negociación se desarrollará entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la misma.

### Capítulo II. Organización del trabajo

#### Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Cuando el ejercicio de esta facultad suponga la modificación sustancial en las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. Suplencias

Cuando por causas ajenas a empresas y trabajadores se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, se sustituirá al ausente en la forma y mediante el acuerdo que en cada caso se alcance entre las representaciones legales de empresa y trabajador.

Para el supuesto de inexistencia de acuerdo sobre el mismo particular, el salario correspondiente a las personas que estuviesen de baja, será repartido a prorrata entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente.

Esta suplencia no podrá superar 7 días, ya que pasado este plazo la empresa vendrá obligada a cubrir las bajas con correturnos o personal contratado a estos efectos. Cuando las bajas sean por vacaciones de personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En caso de denuncia en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, que oyendo a las partes resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

El régimen de suplencias previsto en este artículo no será de aplicación cuando la baja o ausencia sea debida al ejercicio a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, a los periodos de descanso por lactancia, suspensión por riesgo durante el embarazo, suspensión por riesgo durante la lactancia materna, y suspensión del contrato por adopción o acogimiento, al tener un régimen propio de suplencias o sustituciones.

#### Artículo 13. Traslados

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasla-

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

dar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante los Juzgados de lo Social, la carga de la prueba corresponde al empresario, quién deberá justificar adecuadamente la causa que haya provocado el traslado.

### Capítulo III. Contratación, ingreso en la empresa

#### Artículo 14. Subrogación en los contratos-sucesión de empresas

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ver así reducidos al máximo los expedientes de regulación de empleo, cuando una empresa afectada por este convenio se haga cargo de una contrata en cualquier forma y teniendo en cuenta que las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal sea un modo atípico de la adscripción de éste a las empresas, al término de la adjudicación de una contrata o subcontrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte el empleador, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, centros especiales de empleo, etc.

La adscripción aquí regulada 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 personal laboral.

La subrogación en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa cesante operará siempre que estos lleven prestando servicios tres meses en el centro de trabajo o unidad productiva objeto de la subrogación.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrán en cuenta las siguientes reglas y requisitos:

1º) Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de estos supuestos: situación de I.T., maternidad, incapacidad permanente revisable, excedencia, vacaciones o permisos recogidos en la ley, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2º) Si por exigencias de cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses a la fecha de expiración de la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la empresa sucesora.

3º) En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa afectada por este convenio, con la idea de realizarla con su propio personal y en el plazo de 12 meses contratase con otra empresa dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

4º) En todos los casos previstos, cuando se dé la circunstancia de que los trabajadores afectados compartan su jornada laboral en dos o más centros de trabajo o unidades productivas, quedarán desvinculados de la empresa cesante, únicamente en lo que se refiere a su trabajo o prestación de servicios en el centro o unidad afectados por la subrogación, pasando así a la situación legal de empleo a tiempo parcial en distintas empresas o en situación de pluriempleo.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

5º) Las empresas que incorporen en su plantilla a trabajadores de otra empresa, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características o modalidad del contrato de los trabajadores que sean absorbidos, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial etc.

6º) Para que sea de aplicación de este artículo, la empresa cesante deberá acreditar fehacientemente la total liquidación de haberes de los trabajadores afectados, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, desde el momento en que conozca cuál es la nueva empresa contratada.

7º) Vacaciones en casos de subrogación: Si una empresa tiene prefijado su calendario de vacaciones con su plantilla, y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados. Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de las vacaciones, el empresario cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador. Este a su vez, podrá disfrutar el periodo íntegro de días de descanso por vacaciones acordado, pero el abono de la nueva empresa entrante será en proporción a los días no liquidados por el empresario empleador anterior. Si la empresa cesante no tiene prefijado el periodo de vacaciones, se seguirá el mismo criterio que se ha señalado en el párrafo anterior, si bien acordaran las fechas de disfrute.

Por la empresa entrante o nueva concesionaria, tan pronto como conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, o con al menos quince días laborables antes del comienzo, lo comunicará de modo fehaciente (escrito con acuse de recibo, telegrama y/o acta notarial) a la contratista cesante, reclamando de esta la información exigida en este artículo.

En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa saliente entregará a la empresa entrante, en el plazo de 15 días naturales desde la fecha en que se le haya comunicado el cambio de titular de la contrata, o en todo caso en los 15 días laborales antes del comienzo, la siguiente documentación:

- Certificación del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados, o las mensualidades que correspondan en caso de que un trabajador llevase menos tiempo prestando sus servicios.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la seguridad social de los últimos 6 meses.
- Fotocopia del contrato de trabajo, cuando se haya formalizado por escrito, y siempre que la forma escrita de la modalidad contractual sea exigida como requisito necesario.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, DNI, fecha de ingreso, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.
- Relación de reclamaciones pendientes de resolución judicial, ante cualquier instancia.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Igualmente la empresa sustituida o cesante, deberá poner en conocimiento de los trabajadores afectados, el hecho de la subrogación en los mismos plazos de tiempo señalados anteriormente, en función del plazo en que ella hubiera sido notificada del cese en la contrata.

En caso de incumplimiento por la empresa entrante y saliente, de las obligaciones de comunicación señaladas en este artículo, se producirá la subrogación automática en todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo o unidad productiva. La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito Contrato de Mantenimiento.

Lo anteriormente expuesto, en este artículo, lo será sin perjuicio de las responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo previsto en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

#### **Artículo 15.** Contratación temporal

##### *Contrato por obra o servicio determinado*

Las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa contratista, que esté objetivamente definida, y que en la limitación sea conocida por las partes en el momento de contratar, como límite temporal previsible en la mediada en que el servicio se presta por encargo de un tercero.

A estos efectos, se considerarán como obras o servicios determinados, con sustantividad propia, aquellos servicios 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. Cuanto el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, que producirá la extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

##### *Contrato eventual por circunstancias de la producción*

Las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que por circunstancias de la producción, exigencias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad de la empresa, sea necesario, pero limitando su duración a 12 meses en un periodo de 18 meses.

#### **Artículo 16.** Medidas de fomento de empleo

Las partes firmantes de este convenio pretenden el fomento de empleo estable en el sector. Para ello las empresas realizarán, además de la causalización de contratos recogidos en el artículo anterior, un plan de estabilidad en el empleo a través de los siguientes compromisos:

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Primero.-El empresario podrá transformar de mutuo acuerdo con el trabajador los contratos temporales, de cualquier modalidad temporal, que estime necesarios para la buena marcha de la empresa, en contratos fijos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Igualmente los empresarios podrán utilizar el contrato indefinido inicial, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para los casos de contratación futura que necesiten, por ser facultad de empresario decidir la modalidad en caso de nueva contratación.

Segundo.-En los casos de utilización del contrato a tiempo parcial, este se ajustará en todo a la legislación vigente, salvo en los siguientes aspectos:

- a) La jornada que puede ser contratada, con pacto expreso entre empresas y trabajador y en modelo oficial, como horas complementarias podrá ser de hasta el 60% de la misma.
- b) En caso de realización de horas complementarias los trabajadores serán preavisados con un plazo de 7 días en condiciones generales, salvo en casos excepcionales en los que por la premura del servicio a realizar se preavisará con 3 días de antelación.

#### **Artículo 17.** Pluriempleo

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, para contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida, tendrán en cuenta a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo, por ser más equitativo que formalizar los contratos con quienes dispongan de ocupación retributiva a jornada completa.

En consecuencia, las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

A estos efectos las partes instarán a los órganos administrativos competentes la especial vigilancia y, cuando proceda, la apertura de procedimientos sancionadores en aquellos supuestos en que los trabajadores no han sido dados de alta en seguridad social por encontrarse dados de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la seguridad social, así como los modelos de contrato de trabajo adscrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la autoridad laboral.

#### **Artículo 18.** Periodo de prueba

La duración de los periodos de prueba será la siguiente:

-Personal Técnico: Seis meses.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

-Personal administrativo: Dos meses.

-Resto de personal: Cuando se realice un contrato fijo indefinido el periodo de prueba será de 30 días efectivos de trabajo. En caso de contrataciones temporales o de duración determinada: Quince días.

**Artículo 19.** Liquidación y finiquito

El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

La Dirección de cada Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre las extinciones de contratos de trabajo.

Preaviso por baja voluntaria del trabajador:

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa vendrá obligado a preavisar con quince días naturales de anticipación sobre la fecha prevista de cese. En caso de incumplir el plazo de preaviso se descontarán los días no preavisados.

**Capítulo IV.** Clasificación del personal

**Artículo 20.** Clasificación profesional

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con las empresas las reclamaciones planteadas.

**Capítulo V.** Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

**Artículo 21.** Jornada

La jornada laboral será de 1.704 horas anuales.

La distribución irregular de la jornada de trabajo, en el ámbito de cada empresa o centro de trabajo, que supere el mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se realizará a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La organización de dicha jornada anual, a través del calendario laboral, se hará respetando en todo caso los días de vacaciones contemplados en el art. 23 de este Convenio.

El tiempo de bocadillo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en la jornada completa y continuada y será de media hora.

Una vez aprobado el calendario laboral y teniendo en cuenta las especiales características de la actividad desarrollada por de estas empresas, se establecerán cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

**Artículo 22.** Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, y en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan las siguientes:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

**Artículo 23.** Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 28 días laborables consecutivos, contabilizándose de lunes a sábado, inclusive.

En aquellos casos en los que un trabajador preste servicio para dos o más empresas, se le tendrá que respetar el periodo vacacional que hubiera solicitado con la empresa en la que venga realizando mayor porcentaje de jornada diaria. Si algún trabajador realiza el mismo porcentaje de jornada diaria en varias empresas, se tendrá en cuenta aquella en la que a lo largo del año, el trabajador realice mayor número de horas anuales.

Se realizará su distribución en el ámbito inferior, esto es, en cada empresa o centro de trabajo a través de calendario acordado con los representantes de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta el punto 1º y 2º.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Los días de vacaciones serán retribuidos, teniendo en cuenta el salario base y complemento de vinculación consolidado, y en su caso el promedio del importe de los siguientes pluses: Tóxicos, penosos y peligrosos; Plus Hospitalario, Plus de Nocturnidad, correspondientes a los 3 meses inmediatos anteriores a la fecha de disfrute.

Con independencia de las vacaciones, se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas. La empresa habrá de concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5% de la plantilla.

Si el trabajador incurre en situación de IT se interrumpen sus vacaciones, si no hubiera tenido una baja en I.T. durante los 365 días inmediatos anteriores y hubiera sido contratado durante este mismo periodo de tiempo, siendo preceptivo este disfrute dentro del año natural.

Aplicación de la Ley de Igualdad: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el punto 3 de art. 38 del E.T., coincida en el tiempo con la suspensión del contrato de trabajo a consecuencia de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4 del mismo texto legal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la suspensión o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 24.** Licencias retribuidas y sin retribuir licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, cesárea u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder del periodo en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose acreditar siempre fecha inicial del ingreso del mismo. El disfrute de esta licencia se podrá efectuar mientras permanezca la hospitalización del pariente. En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad previstos en el apartado siguiente.
- d) Dos días naturales por nacimiento de hijo.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad.
- f) Dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad
- g) Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

k) El trabajador que por prescripción médica acuda a intervención ambulatoria o tratamiento de cirugía menor en Hospital de Día o Ambulatorio, tendrá derecho a permiso retribuido de 1 día.

l) Un día laborable por año natural para asistir a una consulta médica en otra Comunidad Autónoma, con previa o posterior justificación de la atención médica.

m) Un día natural por nacimiento de nieto o nieta.

En los supuestos anteriores de los apartados b), c), d), e), f) y g) los días, de licencia se ampliarán en 2 días más, siempre que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

#### *Licencias sin retribuir*

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 15 días, podrá pasar a la situación de licencia sin retribuir, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo de diez días, y una sola vez al año.

La incorporación al trabajo se efectuará el primer día hábil, una vez transcurridos los diez de licencia.

A la anterior licencia, podrán acudir, como tope máximo, el 5% de la plantilla de cada centro de trabajo, y no podrán ser acumulables a cualquier otro permiso o descanso.

#### **Artículo 25.** Licencias y permisos por razón de maternidad.

Permisos previos al parto.- Durante los dos últimos meses de embarazo la trabajadora tendrá derecho a 2 horas semanales, previo aviso y justificación para asistir a cursos de preparación al parto.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la ausencia de una hora en su jornada de 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 puede ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de ambos trabajen.

Acumulación de horas de lactancia.-Las personas trabajadoras que deseen acumular las horas de lactancia que les correspondería disfrutar por su prestación efectiva de trabajo hasta que el lactante cumpla nueve meses, podrán acumularlas para ser disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La persona que ejercite este permiso deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia, dentro de las seis semanas posteriores al parto.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

En los casos en que una trabajadora/or prestase servicios en más de una empresa, deberá poner en conocimiento de todas ellas el ejercicio de estos derechos, de forma que, con independencia de cuál sea el horario en el que disfrute los permisos o reducciones de jornada por lactancia recogidos en este artículo asuman entre todas las empresas el abono de las horas de reducción o acumulación del permiso de lactancia.

Las empresas afectadas deberán abonar el permiso o reducción de jornada por lactancia en proporción a la jornada que tengan contratada con la persona trabajadora.

Al reingreso en la prestación de sus servicios, la persona será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

**Artículo 26.** Reducción de jornada de trabajo

Quién por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada recogida en el presente convenio, o por la jornada que estuviese contratada en los casos de contrato a tiempo parcial.

**Artículo 27.** Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

El trabajador que desee ejercer su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, establecido en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación al menos de cinco días laborables.

**Artículo 28.** Excedencias

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Además se concederán excedencias, por tiempo inferior a un año, a todo el trabajador que lo solicite, siempre que el mencionado personal tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en el momento tuviese la contrata del centro.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador solicitará el reingreso en la empresa con una antelación mínima de veinte días a la fecha de finalización del período de excedencia.

Solicitado el reingreso por el trabajador, este estará condicionado a que exista vacante en su grupo profesional. Si no existiere, pero si en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar a un puesto u ocupación de este grupo profesional, con el salario correspondiente a este puesto u ocupación y hasta que se produzca vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que exista la vacante.

La tramitación de este tipo de excedencia deberá realizarse en presencia de representantes del

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En las excedencias por razón de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto permanente como provisional se estará a lo dispuesto en el apartado tres párrafos 1, 2 y 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, además las Empresas deberán garantizar el puesto de trabajo.

En caso de designación para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, la excedencia se mantendrá durante el período en que el trabajador desempeñe el puesto para fue designado, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

#### Capítulo VI. Régimen económico

##### Artículo 29. Salarios

Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional de acuerdo con los siguientes criterios:

- Año 2010: los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2009 se incrementarán en el IPC real de 2009 más 1 %.
- Año 2011: los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2010 se incrementarán en el IPC real de 2010 más 1,5 %.
- Año 2012: los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2011 se incrementarán en el IPC real de 2011 más 2 %
- Año 2013: los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2012 se incrementarán en el IPC real de 2012 más 2,5 %

Las citadas retribuciones se considerarán mínimas y serán abonadas en los tres primeros días laborables del mes siguiente a su devengo.

La retribución de los contratos de formación para mayores de 18 años, será el 70, 80 o 90% del salario establecido en las tablas salariales para el Peón.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, será el 60 o 75% de la categoría que desempeñen durante el primero y segundo año respectivamente, de la vigencia del contrato.

##### Artículo 30. Pago de atrasos, cláusula de revisión y mantenimiento del poder adquisitivo

En cuanto a la actualización retributiva del presente convenio correspondiente a los años 2010 y 2011, y la regularización retributiva correspondiente al abono de los atrasos, las empresas realizarán la actualización en la nómina correspondiente al mes de septiembre de 2011, haciendo coincidir el pago de los atrasos con la liquidación correspondiente a la nómina del mes de octubre de 2011. En todo caso tanto la actualización retributiva como el pago de los atrasos, se efectuarán en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del convenio en el boletín oficial de Cantabria.

Para los siguientes años y sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales, excepto com-

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

plemento de vinculación consolidado y plus de domingos y festivos trabajados, se efectuarán las siguientes revisiones:

- Año 2012: Para todo el año y con efectos a 1 de enero de 2012, una vez conocido el IPC real registrado en el año 2011, se incrementará el porcentaje correspondiente más un 2%.
- Año 2013: Para todo el año y con efectos a 1 de enero de 2013, una vez conocido el IPC real registrado en el año 2012, se incrementará el porcentaje correspondiente más un 2,5 %

Una vez conocidos los IPC reales para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2011, 2012 y 2013), se reunirá la Comisión Paritaria para el cálculo y fijar las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de cada año respectivo.

La alteración y/o inaplicación de lo pactado en materia de supresión de nuevos derechos y congelación del complemento de antigüedad, dará lugar a la neutralización con efectos del 1 de enero de 2010 del incremento salarial pactado, por lo que los importes aplicados en todos los conceptos salariales y extrasalariales serán los que se encontraban vigentes el 31 de diciembre de 2009

#### **Artículo 31.** Pago de nominas

Las nóminas correspondientes al periodo de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo. Si el pago se realizara a través de banco o Caja de Ahorros y el horario de estos coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media de licencia retribuida.

#### **Artículo 32.** Complemento de vinculación consolidado

Con efectos del 1 de enero de 1998 se elimina el devengo de nuevos derechos por antigüedad.

Los importes percibidos por los/las trabajadores/as en concepto de complemento de antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2006 quedan consolidados "ad personam", pasando a integrar un nuevo concepto salarial denominado "complemento de vinculación consolidado" que no será objeto de revalorización, compensación ni absorción.

La presente regulación en el conjunto del convenio colectivo constituye un todo orgánico, de modo que sustituye cualquier otra regulación anterior que queda expresamente derogada, entrando en vigor el 1 de enero de 2007.

Se atribuye a la comisión paritaria del convenio la solución de las discrepancias surgidas en relación con el derecho a percibir el complemento de vinculación consolidado para aquellos trabajadores que, en virtud de resolución judicial firme, como consecuencia de la declaración en fraude de ley de los contratos de trabajo, tengan reconocido el inicio de su relación laboral con anterioridad al uno de enero de 1998.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

**Artículo 33.** Gratificaciones extraordinarias

En concepto de gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más complemento de vinculación consolidado, se percibirán tres pagas extraordinarias.

Las pagas de verano y navidad se devengarán con carácter semestral. Ambas pagas podrán ser prorrateadas según acuerdo de empresa y trabajadores por centro de trabajo y, en su defecto, antes del día 10 de los meses de Julio y Diciembre.

La tercera paga o de beneficios, se devengará anualmente, y su abono se efectuará el día 15 de marzo.

**Artículo 34.** Plus de nocturnidad

El plus de nocturnidad será de un 25% sobre el citado salario base.

**Artículo 35.** Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Los pluses por peligrosidad, penosidad y toxicidad, se abonarán con un 20% sobre el salario base, con independencia de cuantas causas concurran conjuntamente.

**Artículo 36.** Plus hospitalario- sanitario

El plus hospitalario de puesto de trabajo compensa las condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad y operará, en el ámbito de los centros hospitalarios o sanitarios públicos y centros hospitalarios o sanitarios privados. Este plus es incompatible con los de peligrosidad, penosidad y toxicidad recogidos en el artículo anterior También será incompatible con cualquier otro plus cuyo origen radique en la misma justificación.

La cuantía de este plus hospitalario queda establecida para el año 2010 en 250,01 € mes para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

*- Aplicación*

Para su aplicación se efectuará una valoración de las condiciones de cada puesto de trabajo, a efectos de establecer la cuantificación de este complemento, calificándose como zonas de riesgo bajo (con el 33%), medio (con el 66%) y alto (con el 100%), mediante acuerdo de las partes y, en su defecto, mediante mediación o arbitraje del ORECLA, previo informe del Instituto Cantabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*- Abono*

En los puestos de trabajo de riesgo bajo, y además en los casos en que no exista valoración o que valorados no se alcance esta calificación, se abonará el 33% de la cantidad arriba señalada, en el año 2010 82.50 €, para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo medio se abonará el 66%, en el año 2010, 165.01 €, para la

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo alto se abonará el 100%, en el año 2010, 250,01 €, para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

#### **Artículo 37.** Trabajos en domingos y festivos

Dada la necesidad, dentro del Sector, de la prestación del trabajo los 365 días del año en un número de centros importantes, se pacta expresamente que todos los trabajadores del sector, excepto los trabajadores contratados específicamente para fines de semana y festivos, percibirán una cantidad adicional al salario base equivalente a 15 € si realizan una jornada de trabajo de 7 horas y 35 minutos o 1,98 € hora para jornadas inferiores, (como máximo 15 € por domingo o festivo).

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, o aquellos que realicen una jornada inferior se les abonará el plus en parte proporcional al tiempo trabajador de forma efectiva los domingos o festivos.

#### **Artículo 38.** Plus de transporte

Se fija el suplido de Plus de Transporte, por día trabajado, en la cuantía establecida en la tabla anexa al convenio, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

#### **Artículo 39.** Kilometraje

En concepto de kilometraje se establece la cuantía fijada en el correspondiente anexo del convenio, para los desplazamientos del trabajador en vehículo propio, siempre que la utilización del mismo sea solicitada por la Empresa.

#### **Artículo 40.** Dietas

Los desplazamientos del centro de trabajo, que sean realizados a petición expresa de la empresa y que den lugar al percibo de dietas se abonaran con el porcentaje del 55% por comida, del 100% por comida y cena y del 150% si además de los supuestos anteriores debe pernoctar fuera de su domicilio habitual.

### **Capítulo VII.** Seguridad y salud en el trabajo

#### **Artículo 41.** Prendas de trabajo

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

Asimismo, se les proveerá de calzado adecuado- zuecos; zapatos de seguridad; etc.- y una chaqueta de punto o similar, que se renovará por reposición.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Estas prendas y calzados citados, se entregarán siempre que el trabajador haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual se efectuará en el mes de enero.

#### **Artículo 42.** Seguridad y salud en el sector

Con carácter genérico las partes firmantes del presente convenio, se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo
- La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes así como de las empresas.
- Exámenes de salud específicos: Las empresas del sector deben obligatoriamente realizar un examen de salud periódico como medida específica para la protección la salud de los trabajadores, pudiendo suscribir un concierto con un servicio de prevención de riesgos laborales acreditado. Estos exámenes de salud tendrán la periodicidad y reiteración que determinen los protocolos específicos elaborados por servicios técnicos y/o médicos de los servicios de prevención en atención a los riesgos asociados al puesto de trabajo u ocupación.
- En los casos de trabajadoras embarazadas se les dará la ocupación en un puesto de trabajo que no comporte riesgo para la seguridad y salud de la madre y el feto.

#### **Capítulo VIII.** Mejoras sociales

#### **Artículo 43.** Prestaciones en incapacidad temporal

- Bajas en Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral:  
Las empresas completarán hasta el 100% del importe de la base reguladora de las prestaciones reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral desde el primer día de baja en los siguientes supuestos:
  - En los casos de hospitalización, que comenzará con asignación de habitación y mientras dure esta.
  - En los casos en que el trabajador no haya sufrido una baja por Incapacidad Temporal, en los 365 días anteriores al inicio de la baja. Sólo con carácter excepcional se entiende que una baja médica y alta médica extendidas en el mismo día, no interrumpe el periodo

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

previo exigido.

Siempre que no concurren estos dos supuestos, las empresas abonarán el complemento hasta el 100% por Incapacidad Temporal, a partir del 6 día.

- Bajas en incapacidad temporal por accidente de trabajo:  
Las empresas completarán hasta el 100% de la reguladora correspondiente base, las prestaciones que abone el sistema público de seguridad social desde el primer día de baja médica.

#### **Artículo 44.** Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la S. Social junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, se acuerda:

- a)- Promover ante las Administraciones Públicas la adopción e impulso de políticas y acciones eficaces orientadas a la eliminación de prácticas y circunstancias favorecedoras del absentismo.
- b)- Hacer lo posible para suprimir el absentismo por causas del ambiente de trabajo. Se aplicarán los Convenios de la O.I.T., de conformidad con la legislación vigente.
- c)- Adoptar las medidas convenientes en materia de seguridad y salud de acuerdo con lo que se estipula en su apartado específico.
- d)- La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no asistencia del trabajador. No serán computables a efectos de tal cuantificación los supuestos recogidos en el Capítulo X de este Convenio.

#### **Artículo 45.** Jubilación

##### *Jubilación parcial y anticipada.*

Los trabajadores que, reuniendo los requisitos normativamente exigidos, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

##### *Jubilación Especial.*

Hasta 31 de diciembre de 2012, igualmente y de conformidad con el R.D. 1194/85, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, mediante contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación del trabajador.

*Jubilación ordinaria obligatoria.*

Asimismo, se establece la jubilación obligatoria una vez alcanzada la edad mínima exigida normativamente, para quien pueda acceder al 100% de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

**Artículo 46.** Seguro de accidentes de trabajo por incapacidad permanente absoluta o muerte.

Las empresas del sector deberán suscribir una póliza, con prima íntegra a su cargo, concertada con una compañía de seguros para cubrir los siniestros originados en accidente de trabajo, cuyo resultado sea:

- Fallecimiento del trabajador: indemnización a favor de sus derechohabientes capital asegurado 9.548 €.
- Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual: indemnización a favor del trabajador capital asegurado 12.732 €.

Estas indemnizaciones son compatibles con las pensiones, o indemnizaciones que pueda corresponder al trabajador o a sus derechohabientes con cargo a la Seguridad Social.

El capital asegurado descrito en los párrafos anteriores queda fijado para trabajadores a tiempo completo, aplicándose en parte proporcional cuando la jornada sea inferior.

#### Capítulo IX. Formación

**Artículo 47.** Formación en el sector

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven.

Por ello se hace necesario continuar con la formación de los trabajadores ocupados y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional del Sector.

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

Ambas partes se remiten a los planes de Formación Continua que estén vigentes, mientras dure la validez temporal de este convenio.

**Artículo 48.** Criterios para la selección de cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos, que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puesto de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad tendrá preferencia la persona del sexo menos representando en el puesto a ocupar.

La empresa podrá imponer a las personas que considere necesario la realización de cursos formativos para mejora de la calidad de servicios. Las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de varias solicitudes la empresa decidirá la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos.

En caso de discrepancia en la preferencia de asistencia a cursos, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano de presentación unitaria de los trabajadores, estableciéndose en el seno de cada empresa el método para resolver el problema planteado, y/o emitiendo el órgano de representación de los trabajadores informe motivado al efecto.

**Capítulo X.** Régimen disciplinario

**Artículo 49.** Imposición de sanciones

En los casos de faltas leves, graves o muy graves, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 5 días desde la fecha de su notificación.

Emitido dicho informe o transcurrido el plazo señalado, la Empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

**Artículo 50.** Prescripción de faltas

La imposición de sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 para las graves y 40 para las muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la Empresa. En todo caso, prescribirán a los 6 meses de su comisión.

**Capítulo XI.** Derechos sindicales

**Artículo 51.** Garantías y secciones sindicales

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a las garantías que les reconoce la legislación vigente y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de sus componentes, las horas Sindicales de los miembros de un Sindicato, pertenecientes al Comité de Empresa, podrán acumularse en uno de ellos, siempre que el número resultante no supere el cincuenta por ciento de la jornada laboral del mismo, previa comunicación a la Empresa.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

De otro lado, podrán constituirse Secciones Sindicales, en aquellas Empresas que superen -200- trabajadores en el ámbito territorial del Convenio.

Los Delegados y las Secciones Sindicales tendrán los derechos y garantías que la Ley establece.

Dada la movilidad del personal en el Sector y de conformidad con el art. 69.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

#### **Artículo 52.** Cuotas sindicales

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de las nóminas de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y de acuerdo con su Central Sindical.

### **Capítulo XII.** Solución de conflictos laborales

#### **Artículo 53.** Adhesión y sometimiento al Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria

Para la solución de los conflictos laborales, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento con carácter previo a cualquier otro medio a la intervención del ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria.

Ello supone

- I. Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga.
- II. Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- III. Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- IV. Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Además de en aquellos supuestos en los que resulte de aplicación directa con carácter obligatorio, expresamente se acuerda el sometimiento al ORECLA en los siguientes supuestos:

- a) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga. En estos supuestos la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse ante el ORECLA con, al menos, cinco días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.
- b) Discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación establecido para la renovación del convenio, así como en otros supuestos de bloqueo en la negociación de acuerdos o pactos tanto colectivos como individuales.
- c) Discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los artículos 40,41,47,51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el art.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

- 6.d) del convenio.
- d) Conflictos suscitados en la determinación de los servicios mínimos en caso de huelga. Análogamente en el transcurso de huelgas.
  - e) Discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo en el ejercicio de los cometidos y funciones que le son atribuidos por la ley y el convenio colectivo.
  - f) Cualquier otro conflicto laboral no excluido expresamente en el acuerdo interprofesional aplicable.

DISPOSICION ADICIONAL

La comisión paritaria con la incorporación de la totalidad de sujetos legitimados en función de su representación en la comisión negociadora, acordará la nueva regulación de los siguientes contenidos y materias:

- Sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales
- Régimen disciplinario
- Estructura salarial
- Contratación:
  - Obra o servicio: prórroga de la duración máxima de 12 meses, supuestos de contratación y extinción, específicamente en supuesto de amortización parcial de la contrata de servicios.
  - Contratos formativos y su retribución específica
- Regulación en el convenio colectivo de todos los contenidos del Acuerdo Marco Estatal del sector de limpieza de edificios y locales.
- Trabajo a tiempo parcial.
- Licencias y permisos asociados al hecho causante del nacimiento o alumbramiento.
- Jubilación

En todo caso la nueva regulación convencional será de aplicación a partir del 1 de enero de 2012.

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

**ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑOS 2010 Y 2011**

	SALARIOS 2010		SALARIOS 2011	
	MES/DÍA	AÑO	MES/DÍA	AÑO
<b>GRUPO I - SUBGRUPO I</b>				
DIRECTOR	2.194,09 €	32.911,35 €	2.292,82 €	34.392,30 €
DIRECTOR COMERCIAL	2.002,38 €	30.035,70 €	2.092,49 €	31.387,35 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2.002,38 €	30.035,70 €	2.092,49 €	31.387,35 €
JEFE DE PERSONAL	2.002,38 €	30.035,70 €	2.092,49 €	31.387,35 €
JEFE DE COMPRAS	2.002,38 €	30.035,70 €	2.092,49 €	31.387,35 €
<b>GRUPO I - SUBGRUPO II</b>				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.624,37 €	24.365,55 €	1.697,47 €	25.462,05 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.538,83 €	23.082,45 €	1.608,08 €	24.121,20 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	1.172,94 €	17.594,10 €	1.225,72 €	18.385,80 €
<b>GRUPO II</b>				
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.539,21 €	23.088,15 €	1.608,47 €	24.127,05 €
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.447,44 €	21.711,60 €	1.512,57 €	22.688,55 €
CAJERO	1.321,11 €	19.816,65 €	1.380,56 €	20.708,40 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.253,88 €	18.808,20 €	1.310,30 €	19.654,50 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.136,83 €	17.052,45 €	1.187,99 €	17.819,85 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.017,50 €	15.262,50 €	1.063,29 €	15.949,35 €
TELEFONISTA	826,86 €	12.402,90 €	864,07 €	12.961,05 €
COBRADOR	826,86 €	12.402,90 €	864,07 €	12.961,05 €
<b>GRUPO III</b>				
ENCARGADO GENERAL	1.447,33 €	21.709,95 €	1.512,46 €	22.686,90 €
ENCARGADO DE ZONA	1.321,11 €	19.816,65 €	1.380,56 €	20.708,40 €
ENCARGADO DE SECTOR	1.220,18 €	18.302,70 €	1.275,09 €	19.126,35 €
ENCARGADO DE GRUPO	31,71 €	14.428,05 €	33,14 €	15.078,70 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	29,46 €	13.404,30 €	30,79 €	14.009,45 €
<b>GRUPO IV</b>				
ORDENANZA	826,85 €	12.402,75 €	864,06 €	12.960,90 €
ALMACENERO	853,21 €	12.798,15 €	891,60 €	13.374,00 €
LISTERO	826,85 €	12.402,75 €	864,06 €	12.960,90 €
VIGILANTE	768,44 €	11.526,60 €	803,02 €	12.045,30 €
<b>GRUPO V</b>				
ESPECIALISTA	35,74 €	16.261,70 €	37,35 €	16.994,25 €
PEÓN ESPECIALISTA	30,05 €	13.672,75 €	31,40 €	14.287,00 €
LIMPIADOR/A	26,44 €	12.030,20 €	27,63 €	12.571,65 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	38,73 €	17.622,15 €	40,47 €	18.413,85 €
<b>GRUPO VI</b>				
OFICIAL	35,74 €	16.261,70 €	37,35 €	16.994,25 €
AYUDANTE	30,05 €	13.672,75 €	31,40 €	14.287,00 €
PEÓN	26,44 €	12.030,20 €	27,63 €	12.571,65 €
PLUS SANITARIO	250,01 €		261,26 €	
PLUS TRABAJO DOMINGOS Y FESTIVOS	15 € por jornada diaria/ 1,98 € por hora en jornada inferior con máximo de 15 €			

**ANEXO II. CONCEPTOS Y PLUSES EXTRASALARIALES**

	AÑO 2010	AÑO 2011
PLUS TRANSPORTE	1,85 €/ día efectivo de trabajo	1,93 €/ día efectivo de trabajo
KILOMETRAJE	0,31 € / Kilómetro	0,32 €/ kilómetro

JUEVES, 27 DE OCTUBRE DE 2011 - BOC NÚM. 206

**ANEXO III. Valor Complemento Vinculación**  
**Consolidado a 31-12-2006**

Por cada tres años de vinculación:

	mes/día
<i>Grupo I - Subgrupo I</i>	
Director.	55,55
Director comercial.	50,7
Director administrativo	50,7
Jefe de personal.	50,7
Jefe de compras	50,7
<i>Grupo I - Subgrupo II</i>	
Titulado grado superior.	41,13
Titulado grado medio	39,96
Titulado laboral o profesional	29,7
<i>Grupo II</i>	
Jefe administrativo 1ª	39,99
Jefe administrativo 2ª	36,64
Cajero	33,44
Oficial administrativo 1ª.	31,75
Oficial administrativo 2ª.	28,78
Auxiliar administrativo.	25,77
Cobrador	20,93
<i>Grupo III</i>	
Encargado general.	36,64
Encargado de zona.	33,44
Encargado de sector	30,89
Encargado de grupo.	0,79 (día)
Responsable de equipo.	0,75 (día)
<i>Grupo IV</i>	
Ordenanza	20,93
Almacenero	21,61
Listero	20,93
Vigilante	19,45
<i>Grupo V</i>	
Especialista	0,91 (día)
Peón especialista	0,76 (día)
Limpiador / a	0,67 (día)
Conductor limpiador	0,98 (día)
<i>Grupo VI</i>	
Oficial	0,91 (día)
Ayudante	0,76 (día)
Peón	0,67 (día)

2011/14053

CVE-2011-14053