

Núm. 53.395

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCION DE 13 DE MAYO DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Teruel para los años 2013 y 2014, (Código de Convenio 44/00365011989) suscrita el día 11 de abril de 2013, de una parte por cuatro representantes de las Asociaciones Empresariales y de otra por seis representantes del sindicato FeS-UGT y cinco representantes del sindicato CC.OO. por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

ACUERDA :

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

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

Teruel, 13 de mayo de 2013.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO, Francisco Melero Crespo.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL
CAPITULO I**

DISPOSICIONES GENERALES

- AMBITO TERRITORIAL

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

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

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

- AMBITO TEMPORAL

Artículo 4º.- El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando el 1 de Enero de 2013 y finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2014.

- DENUNCIA

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

- COMISION PARITARIA

Artículo 6º.-

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

Conciliación del Convenio.

Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

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

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

Cuanto otras le sean encomendadas por el presente Convenio.

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

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

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

En los casos de subrogación por cambio de titularidad de contrata, la Comisión Paritaria podrá emitir un informe no vinculante para las partes afectadas por la subrogación.

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

- GARANTIAS PERSONALES

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

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

- SALARIOS

Artículo 8º.- Los salarios que regirán durante los dos años de vigencia del convenio colectivo son los que se adjunta en el anexo I.

Los importes establecidos en el presente convenio lo serán durante toda la vigencia del convenio.

- PLUSES Y CONCEPTOS ECONOMICOS

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

1.SALARIO BASE

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

2.PLUS DOMINGO O FESTIVO

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

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

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

3.PLUS CENTROS SANITARIOS

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros sanitarios, mutuas, clínicas privadas o similares, es decir, cualquier centro sanitario no dependiente del Servicio Aragonés de la Salud), cobrarán un plus mensual de 98 € .

4.PLUS DE LIMPIEZA INDUSTRIAL

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en limpieza industrial, tendrán derecho a percibir un plus mensual de 98 €.

5.GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

6.ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento salarial por antigüedad que consistirán en trienios, cuyo importe mensual por cada trienio devengado será de 25,39 € mensuales.

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

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

7.PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

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

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, para los supuestos en que la prestación del trabajo se tenga que desarrollar en situaciones de Penosidad, Toxicidad, o Peligrosidad con carácter habitual y así esté reconocido, se abonará a los trabajadores afectados, mientras y durante el tiempo que lo desempeñen efectivamente, un plus mensual de 130,71 €, diario de 6,25 € ó 0,84 € por hora trabajada.

8.TRABAJOS NOCTURNOS

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

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

- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Artículo 10º.-

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

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

Las cuantías a percibir serán las que a continuación se establecen para toda la vigencia del convenio colectivo:

Pensión Completa	52,28
Media Dieta	26,13
Por Comida	13,70

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

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

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y VACANTES

- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Artículo 11º.-

Durante toda la vigencia del convenio la jornada de trabajo se establece en cómputo anual en 1.763 horas, a razón de las 39 horas de promedio en cómputo semanal, con cuatro horas de descanso anual, que se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

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

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

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

- REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Artículo 12º.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

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

- VACACIONES

Artículo 13º.-

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

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

Solo por acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrán pactarse regímenes distintos de disfrute de vacaciones del previsto en el presente convenio colectivo.

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

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

- LICENCIAS

Artículo 14º.-

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando con tal motivo el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto que supere los 150 Kms. de distancia.
3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
4. Dos días al año por asuntos propios, que no será necesario justificar. Será necesario preavisar con una antelación mínima de 72 horas al día de disfrute. Dichos días no podrán disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones o no podrán disfrutarse en puentes.
5. Se tendrá derecho a 16 horas anuales para poder acudir a visitas médicas o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Será necesario el justificante del médico.
6. Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
7. Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: tíos, sobrinos y bisabuelos.
8. Un día por traslado de domicilio habitual.
9. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos sin retribuir a aquéllos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.
10. En el supuesto de parto, la suspensión por el permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, incluso antes del parto, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

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

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

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

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

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

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

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

- VACANTES

Artículo 15º.-

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

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

- JUBILACION

Artículo 16º.

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

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

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

- ROPA DE TRABAJO

Artículo 17º.-

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

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

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

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

- TURNOS

Artículo 18º.-

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

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

- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19º.-

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

El precio de la hora extra se negociará en cada empresa. La cantidad mínima se establece para toda la vigencia del convenio colectivo en 7,67 €/hora. Si la hora extraordinaria es festiva se establece una cuantía mínima de 10,08 €/hora para toda la vigencia del convenio colectivo.

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

- CAMBIO DE CONTRATA

Artículo 20º.-

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

1. Adscripción del personal: Cuando una empresa en la que viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicios al contratista concesionario, si la limpieza se realizase con los propios trabajadores de su empresa, y por el contrario deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Si la subrogación implicase a un trabajador que realiza su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de contrata, las empresas cesantes y nueva responsable del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos los empresarios afectados se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.L.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., del trabajador pluriempleado, a fin de que el operario que se encontrase en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

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

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

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

- EXCEDENCIAS Y SUS CLASES

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

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades:

- a) Voluntaria.
- b) Forzosa.
- c) Por guarda de un hijo.
- d) Por razón de incompatibilidad.

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

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

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

Por ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Artículo 22º.-

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

- a) Una vez al año a todos los trabajadores.
- b) Periódicos y específicos al personal para el que en razón de su actividad, así lo establezca la Legislación Vigente.
- c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad por accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

- POLIZA DE SEGURO

Artículo 23º.-

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

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

- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 24º.-

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

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

CAPITULO I V

- CONTRATACION

Artículo 25º.-

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

- DERECHO DE LOS AFILIADOS SINDICALES

Artículo 26º.-

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28.-

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 29.-

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Sectorial podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio Sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Artículo 30.-

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 31.-

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

GRUPO II: Personal Administrativo.

GRUPO III: Mandos Intermedios.

GRUPO IV: Personal Operario.

Artículo 32.- Grupo I

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

Artículo 33.- Grupo II

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 34.- Grupo III

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 35.- Grupo IV

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Artículo 36.- Definición Grupo Profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 37.- Definición Grupo Profesional II

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Artículo 38.- Definición Grupo Profesional III

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

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

Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

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

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

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

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

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

Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Artículo 39.- Definición Grupo Profesional IV

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVELES FUNCIONALES

NIVEL I

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVEL II

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

NIVEL III

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Artículo 40.-

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el presente convenio.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Artículo 41.-

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del Grupo IV, que se desarrollan en el art. 39. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 42.-

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

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

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal operativo por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Administrativo: En los puestos de las categorías administrativas reguladas en el presente convenio las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

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

CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.- Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a 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/as 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 lo 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 sectorial 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.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, 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. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial 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 en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as 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 General 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 en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) 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 General y en las normas aplicables.

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/as 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 laboral, sea este sexual, por razón de sexo, 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 muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, 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 General 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

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) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 44.- 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 de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Artículo 45.- Cláusula contra el “dumping empresarial”

El presente convenio colectivo declara la imposibilidad de, en el ámbito de la empresa, pactar condiciones que, en el todo o en la parte, alteren o modifiquen lo establecido en el presente texto convencional, salvo que lo hicieran para mejorar los derechos de los trabajadores aquí recogidos. Se exceptúan de lo anterior aquéllos pactos suscritos entre la representación legal de los trabajadores y las empresas que, sin alterar o modificar lo aquí pactado, supongan una adaptación al ámbito de la empresa o centro de trabajo en cuestiones meramente organizativas.

Artículo 46º.- Cláusula de descuelgue

Se comunicará a la Comisión Paritaria el sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se presentará a la Comisión Paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia: de inaplicación salarial (art. 82.3 ET), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio(art. 41.6, en relación con el 82.3 del ET), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional.- Las asociaciones empresariales se comprometen a, en el marco de la negociación del siguiente convenio colectivo, a repercutir los incrementos salariales de los años 2015 y siguientes, si se pactasen, en los complementos salariales y extrasalariales que vengán percibiendo los trabajadores y que emanen de pacto colectivo en el seno de la empresa o centro de trabajo.

A N E X O I

TABLAS SALARIALES 2013 y 2014

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPOS PROFESIONALES		
GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO		
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	976,50	13.671,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	930,86	13.032,04
GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTER-MEDIOS		
ENCARGADO GENERAL	1.036,22	14.507,08
ENCARGADO ZONA O SECTOR	976,50	13.671,00
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	976,50	13.671,00
RESPONSABLE DE EQUIPO	960,56	13.447,84
GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO		
CONDUCTOR-LIMPIADOR	974,64	13.644,96

ESPECIALISTA	930,86	13.032,04
PEÓN ESPECIALISTA	907,87	12.710,18
LIMPIADOR Y PEÓN	884,87	12.388,18

Plus de centros sanitarios:	98,00 €
Plus de limpieza industrial:	98,00 €
Trienio Antigüedad:	25,39 €
Penosidad, toxicidad o peligrosidad:	
Plus mensual:	130,71 €
Plus diario:	6,25 €
Plus por hora:	0,84 €
Desplazamientos y dietas:	
Pensión completa:	52,28 €
Media dieta:	26,13 €
Por comida:	13,70 €
Valor mínimo de la hora extraordinaria:	7,67 €
Valor mínimo hora extraordinaria en festivo:	10,08 €

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

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

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Núm. 53.454

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN

En cumplimiento de las disposiciones vigentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento núm. 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, la Comisión de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su reunión del día 10 de mayo de 2013, ha acordado el nombramiento de los Jueces de Paz, correspondientes a la provincia de TERUEL, que al final se relacionan, quienes deberán tomar posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de publicación de su nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia, previo el oportuno juramento, en su caso.

Lo que se hace público, en virtud de lo dispuesto en el art. 8 del citado Reglamento, haciéndose saber que, según dispone el art. 12 del mismo, contra dicho acuerdo cabe recurso de alzada o de revisión, en su caso, ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en los plazos y por los motivos y formas que establece la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Zaragoza, 13 de mayo de 2013.- El SECRETARIO DE GOBIERNO, Santiago Sanz Lorente.

RELACION DE JUECES DE PAZ

Partido Judicial de Teruel

D. Antonio-Salvador PINA LATORRE, con DNI núm. 37797885-F, Juez de Paz Titular de Jarque de la Val (Teruel).

Partido Judicial de Calamocha

D. Pedro José RUBIO GALVE, con DNI núm. 18438989-G, Juez de Paz Sustituto de Vivel del Rio Martín (Teruel).

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 53.397