LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

CONVENIO BIZKAIA EDIFICIOS Y LOCALES 2015-2020

Artículo 1.—***Ámbito funcional***

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio, la realización o contratación de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Vizcaya, cuando el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales, como los centros especiales de empleo.

Por todo ello en los convenios de empresa u otro ámbito que se pueda pactar en concurrencia con el presente deberán Como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en éste, considerando nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.—*Vigencia y denuncia*

Las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor y desplegaran efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

La duración del presente convenio se fija hasta el 31 de diciembre de 2020, quedando denunciado automáticamente en esa misma fecha.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 36 meses éste decaerá en su aplicación, aplicándose si lo hubiera el convenio de ámbito superior. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

Asimismo, si cualquiera de las partes entendiera la negociación agotada podrá, antes del transcurso del plazo de ultra actividad citado o de las prórrogas que pudieran acordarse, convocar a la otra parte al PRECO («BOPV» número 66, de 4 de abril de 2000) para la resolución de las divergencias surgidas durante la negociación, estando
obligada la otra parte a acudir ante dicho organismo a la convocatoria realizada. El procedimiento de arbitraje sólo podrá llevarse a efecto por acuerdo de las partes.

Artículo 3.—*Incremento salarial*

—2015-2016-2017: Mismas tablas que en el año 2014 (Anexo I).

— 2018: 3% de incremento sobre las tablas del año 2014 (Anexo II) desde el 1 de enero de 2018.

— 2019: Incremento sobre las tablas del año anterior en el IPC de 2018 desde el 1 de enero de 2019. Una vez conocido el índice anterior se procederá por la Comisión Mixta Paritaria a la elaboración de las tablas salariales correspondientes al año 2019 y a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

— 2020: Incremento sobre las tablas del año anterior en el IPC de 2019 desde el 1 de enero de 2020. Una vez conocido el índice anterior se procederá por la Comisión Mixta Paritaria a la elaboración de las tablas salariales correspondientes al año 2020 y a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Se aclara que la referencia al IPC es al Índice de Variación de Precios Estatal y que el 3% de incremento sobre las tablas del 2014 con efectos a partir del 1 de enero de 2018 es la suma de los IPC de 2016 (1,6%) y 2017 (1,1%) más un 0,3%.

Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones pactadas en las empresas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

A todas/os las trabajadoras/es afectados por el presente Convenio se les garantizará: para el año 2018 el 3% de incremento sobre el salario base establecido en las Tablas del Convenio del año 2014. Para los años 2019 y 2020 el porcentaje que resulte respectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. De la misma forma, se
les garantizará para 2018, 2019 y 2020, los mismos incrementos sobre la cuantía del Plus de Transporte establecido en el Convenio de 2014, indistintamente de la jornada que se realice.

Se establece una tabla anexa de garantía mínima para las categorías correspondientes al personal obrero, oficios varios, subalternos, para el responsable de equipo, encargado de grupo o edificio y para las categorías comprendidas entre oficial primera administrativo y ayudante de 16 y 17 años, ambas inclusive.

Artículo 5.—*Salario base*

El salario base será el fijado en las Tablas Salariales de los Anexos I y II del convenio.

Artículo 6.— *Trabajos nocturnos y excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos*

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base. Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%. En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%. Las cuantías que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.
Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es
del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.

Artículo 7.—*Retribución de vacaciones*

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc.) y no se tendrá en cuenta el Plus de Transporte.

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

Artículo 8.—***Gratificaciones extraordinarias***

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en marzo, julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono.
Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 7 sobre retribuciones de vacaciones.

El periodo de devengo de la Paga de julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso así mismo, la Paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 9.—***Antigüedad***

La antigüedad se contabilizará desde el primer día de ingreso del trabajador en la empresa.

Su devengo será:
— Primer trienio: 5%.
— Segundo trienio: 9%.
— Tercer trienio: 13%.
— Cuarto trienio: 17%.
— Y así sucesivamente.

Trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada.

Para los trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada, que estén afectados por el presente Convenio y que estén de alta en Seguridad Social durante todo el curso escolar (incluyendo períodos de suspensión del contrato por regulación de empleo), cesando en su prestación de servicios durante el período estival, dicho período de inactividad se les computará a efectos del devengo del plus regulado en este artículo, de tal forma que un curso escolar completo equivaldrá a un año natural a estos efectos única y exclusivamente.

Esta regla resulta aplicable exclusivamente a la antigüedad generada a partir del 31 de diciembre de 2007, siendo a partir de ese momento cuando se comenzó a aplicar, previa consolidación como complemento personal de la antigüedad que estos trabajadores/a tenían hasta dicha fecha.

Artículo 10.—***Horas extraordinarias***

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevas trabajadoras/es para esos trabajos.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal. y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extras habituales.

Artículo 11.—***Plus de transporte***

La cuantía del mismo será de 2,66 euros por día trabajado para el año 2018, con efectos desde el 1 de enero de 2018, incrementándose para los años 2019 y 2020 en el porcentaje que resulte del artículo 3. En el supuesto de que se esté practicando el pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en ambas empresas.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcionen los transportes públicos, la empresa se hará cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual del trabajador/a y previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos de la cuantía fijada para el plus de transporte.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a será de 0,25 euros/km (euros/km).

Se establece, con vigencia a partir de la firma del Convenio, que en caso de pacto de uso del vehículo particular entre empresa y trabajador/a por ausencia de transporte público
a la hora de entrada al trabajo o bien a la hora de salida, la empresa deberá abonar el kilometraje tanto la ida como la vuelta, respetándose en cualquiera de los casos los
pactos alcanzados hasta la firma del Convenio.

Artículo 12.—***Dietas***

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador/a que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al

55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional, cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizara en el trabajo habitual, el 100%, cuando se tenga que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

Cuando el gasto real necesario resulte superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el trabajador/a justificar documentalmente dicho gasto.

Artículo 13.—***Jornada laboral***

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos los trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 32,51 euros por 12 mensualidades con efectos desde el 1 de enero de 2018, incrementándose para los años 2019 y 2020 en el porcentaje que resulte del art.3.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de corre-turnos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos corre-turnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día. El personal adscrito a un corre-turnos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.

Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente de el visto bueno a la Empresa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada se realizará de Lunes a Viernes.

No obstante, la jornada máxima semanal establecida en el párrafo primero de este artículo, las empresas podrán disponer de una bolsa de horas de 80 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, respetándose en cualquier caso los límites de 9 y 42,5 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

— Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
— Para los centros de trabajo en los que habitualmente se presten servicios o consten en el contrato de trabajo, así como en la actividad habitual de la empresa cuando se trate de trabajadores que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratados para prestar servicios en las diferentes contratas de la empresa.
— Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.
— Cuando se trate de un trabajador en situación de legal de pluriempleo no se podrá utilizar dentro de los horarios que tenga el trabajador con la otra/s empresas, ni en el tiempo de desplazamiento habitual que necesite para incorporarse a las mismas, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada por el trabajador.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento del trabajador afectado.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso.

En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo de dicho periodo. En caso de que la empresa y el trabajador acuerden su disfrute más allá de las 14 semanas en ningún caso excederá de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo del periodo que va desde la utilización de la bolsa hasta el disfrute efectivo de las horas de compensación.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, excepto en circunstancias vigentes e inaplazables entre las que se encuentran los avisos urgentes del cliente que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se hará con el tiempo estrictamente necesario.

Artículo 14.—*Vacaciones*

Se disfrutarán treinta y uno días naturales dentro del período de Julio a septiembre, siendo rotativo su disfrute, excepto en aquellos centros de trabajo en que exista un único trabajador o trabajadora.

Antes del 30 de abril, el Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical, fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

En caso de que el trabajador/a esté en dos o más empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el período de disfrute.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del período señalado en el párrafo primero de este artículo, el trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo primero. No obstante y como norma general, en caso de que un trabajador/a preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y en la fecha en la que le hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores/as afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de los mismos; excepto para aquellos trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. Asimismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Cuando estos coincidan en domingo se disfrutará la media fiesta el día anterior.

Si algún trabajador/a se encuentra de baja durante el tiempo que le correspondiera disfrutarlas, las cogería después de que le den el alta, siempre que ésta sea antes del 31 de diciembre y no diga lo contrario el calendario de vacaciones.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores/as que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera 7 días de hospitalización, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que el trabajador/a como consecuencia de una IT no pudiera disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.—*Desplazamientos*

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores/as durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los trabajadores/as de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente,

entendiéndose por seguidamente que, entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

Artículo 16.—*Traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo*

Los cambios de puestos de trabajo, se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la autoridad laboral competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada.

Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se comunicará a los representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse estas modificaciones, también se informará de ellas a los trabajadores/as afectados con quince días de antelación, pudiéndose negar a éste cambio en caso de que no se cumplimente este requisito.

Artículo 17.—*Ingresos, ceses, contratos de trabajo*

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del delegado de personal, Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, previamente a la firma del mismo cuando el trabajador así lo requiera.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la empresa, ésta deberá entregar a los delegados del Comité y representantes sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador/a.
El trabajador/a que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con siete días de antelación. Este plazo de preaviso, será de veinte días para los administrativos y un mes para los titulados superiores.

En el anexo final, se señalará lo referente al artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

La Contratación se hará conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18.—*Licencias*

Según Jurisprudencia: Las Licencias o Permisos Retribuidas deben ser disfrutadas en días laborales, por tanto, si te lo deniegan ponte en contacto con CGT

https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/limpieza/2020/06/06/las-licencias-o-permisos-retribuidas-deben-ser-disfrutadas-en-dias-laborales/

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

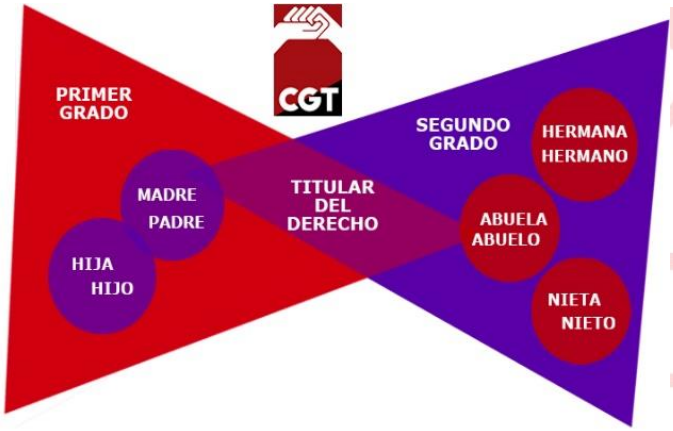
a) Por tiempo de **20 días naturales** en caso de **matrimonio**. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos períodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente.

Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

b) En caso de **fallecimiento de cónyuge** e hijos 5 días.

c) En caso de **fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos**, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as, **3 días naturales**.

d) En caso de **enfermedad grave u hospitalización** de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as 3 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización.



e) Sustitución del permiso de **lactancia** por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

f) En caso de **alumbramiento** de esposa 3 días, ampliables 3 más cuando concurriese enfermedad grave.

g) En caso de **boda** de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día.

h) Durante dos días por **traslado de su domicilio** habitual.

i) Para todos los casos anteriores, se ampliará **dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento** al efecto.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber** inexcusable **de carácter público** y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los **derechos educativos y de formación profesional**, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

l) Por el tiempo necesario para ir al **médico de cabecera** siempre que no sobrepase **seis permisos anuales** y se justifique posteriormente.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a **exámenes.**

n) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

ñ) Para los permisos recogidos en los apartados **b c y d**, el cómputo de **la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.**

Licencia sin salario:

a) De dos días para todos los trabajadores/as **con antigüedad de 1 año**, sin sueldo, pero sí de cotización a la Seguridad Social. Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b, c, d, f, del artículo 17 del convenio.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen ésa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles.

Para aquellos trabajadores/as que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

Artículo 19.—*Vacantes*

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Artículo 20.—*Pago de salarios*

El pago de salario se hará efectivo dentro de los cuatro primeros días laborables del mes siguiente a su devengo, sin que pueda pasar del día 5 de cada mes.

El interés por mora de pagos de salario, será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará en metálico o mediante cheque bancario o pagaré, de común acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Siempre que se utilice cheque bancario o pagaré se concederá al trabajador una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 de mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

Artículo 21.—*Formación*

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los trabajadores/as que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 22.—*Bajas*

Siempre que el trabajador/a tenga derecho al reconocimiento de prestaciones por parte de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, percibirá los complementos necesarios por parte de la empresa hasta alcanzar las cuantías que se señalan en los apartados siguientes. El trabajador/a que no tenga cubierto el período mínimo de cobertura exigible legalmente para tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal, solo percibirá de la empresa la cantidad complementaria.

a) De enfermedad y accidente no laboral: desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja.

A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento. En caso de que el trabajador/a lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

b) De accidente Laboral: desde el primer día y mientras permanezca en situación de I.T., el 100% del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el trabajador/a tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.

Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o posparto.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) de este artículo, los complementos de prestación a cargo de las empresas por contingencias comunes no superarán en ningún caso los 12 meses.

Las disposiciones reguladas en este artículo entrarán en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 23.—*Excedencias*

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por éste motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quién la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el trabajador/a, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador/a que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial, si son públicos cualquiera que sea.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya

desaparecido y el trabajador fuera por obra y servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la Ley vigente.

Artículo 24.—*Salud laboral y ropa de trabajo*

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso de un equipo de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. Dicha revisión incluirá, para los/las trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados,
se les efectuará las pruebas del Sida.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos, tendrán revisión médica cada mes.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

Artículo 25.—*Seguro de accidente laboral o «in itnere»*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o «in itínere» que cubran:
— Muerte del trabajador/a: 23.565,50 euros para el año 2018.
— Invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 23.565,50 euros para el año 2018.
— Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los representantes de los trabajadores podrán solicitar copia de la póliza.
— Se aclara que para los años 2015, 2016, 2017 y para el periodo del 2018 transcurrido hasta la publicación del convenio el importe de las indemnizaciones por las causas recogidas en los párrafos anteriores serán de igual cuantía que en 2014.
Las cantidades dispuestas anteriormente se incrementarán para los años 2019 y 2020 en porcentaje que resulte del artículo 3 con efectos a partir de la fecha de publicación
en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de las tablas salariales correspondientes.

Artículo 26.—*Derechos sindicales*

1. *De los Comités de Empresas* Derecho de información: Información trimestral sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, información con carácter previo a su ejecución, en los casos de reestructuración de plantillas,
cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado
de las instalaciones.

El Comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente.

Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores en la Empresa.
Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la empresa inmediatamente.

Los Miembros de los Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente
de la jornada y horario que tengan.

2. *Secciones Sindicales*
Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

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

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

— Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
— A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
— A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las empresas que ocupan a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, según la escala que figura en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente, las horas de los Miembros del Comité y de los Delegados Sindicales de su Central Sindical, indistintamente que en la empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o Delegados Sindical, comunicándoselo a la Dirección de la Empresa.
Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

3. *De los Trabajadores*

Derecho a Huelga:

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar asambleas de todos los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de trabajo.

Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los trabajadores/as de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa, antes de cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

Artículo 27.—*Jubilación parcial*

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que los cambios normativos en materia de «Jubilación Parcial» introducidos desde la firma del anterior Convenio Colectivo en modo alguno incentivan la promoción de esta figura y la formalización de contratos de relevo.

No obstante, lo anterior y con carácter de recomendación, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aconsejan a las Empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y que no estén vinculados a Planes de Jubilación realizados conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 27/2011, los cuales se regirán por lo acordado en tales planes, la promoción de esta figura cuando se den al menos las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder la empresa a la solicitud del trabajador la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla también los requisitos establecidos legalmente).

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.

5. Cuando el trabajador que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo personal Directivo y personal titulado.
2. Grupo Personal Administrativo.
3. Grupo Personal de Mandos intermedios y Personal Subalterno.
4. Grupo Personal Obrero y Personal Oficios Varios.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el trabajador solicitante y la empresa.

Artículo 28.—*Subrogación*

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores/as de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador/a autónomo/a, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, cooperativa, ó empresario individual con o sin trabajadores, etc., así como en Empresas de Empleo Protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no; en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores/as de las Empresas cesantes llevasen los últimos tres meses prestando servicio en dicho centro, con independencia absoluta de la modalidad de contrato que tengan, antigüedad, categoría y condición, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.
2. Los trabajadores/as que, en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones, pasarán a estar inscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores/as hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo establecido en el punto primero, anteriores a su **I**ncapacidad **T**emporal, Excedencia o Vacaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores/as, pasará a la nueva titular, en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto.

3. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral, con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

4. Si por exigencias del cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los últimos tres meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

6. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente, le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho Centro, incluido aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar para que opere: por los medios hábiles en derecho conforme al presente Convenio Colectivo la relación de personal de dicho centro, antigüedad de las mismas, jornadas, horarios y condición. Las iquidaciones y demás percepciones salárialesdebidas serán abonadas a la terminación de la contrata.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones salárialesy contractuales 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 hay suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la Empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la Empresa.

Queda derogado el párrafo segundo del artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 29.—***Comisión mixta paritaria***

Se crea la Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Dicha comisión también será competente para llevar a cabo lo acordado en el artículo 31 del convenio.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente.
Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del PRECO,
siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el del Consejo de Relaciones Laborales sito en Alameda Urquijo, 3, 48011-Bilbao.

Artículo 30.—***Medidas de fomento de empleo***

Pluriempleo:

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector.

Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.

2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Contratación:

La contratación se hará conforme a las modificaciones de contratación legalmente vigentes en cada momento.

Cuando un trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente, la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

Todas las Empresas vinculadas al presente convenio deberán obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos en plantilla.

Se considerarán fijos de plantilla a efectos de cómputo a los contratados indefinidamente o con contratos de obra o servicio determinado. A efectos de cómputo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 31.—***Normas transitorias***

La Comisión Paritaria llevará a cabo una adecuación de la parte normativa del Convenio que resulte obsoleta y/o desactualizada respecto de la normativa legalmente vigente, incluida las materias de ordenación común para todo el Sector y distribución de competencias normativas.

Artículo 32.— ***Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo***

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2015-2016-2017

Vigencia: 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 201

	Salario Base (€)
Personal Directivo	
DIRECTOR/A GENERAL	1.715,28
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.594,13
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.594,13
JEFE/A DE PERSONAL	1.594,13
JEFE/A DE COMPRAS	1.594,13
JEFE/A DE SERVICIOS	1.594,13
Personal Titulado	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.482,65
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.302,09
LABORAL O PROFESIONAL	1.121,49
Personal Administrativo	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.302,09
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.243,19
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.184,30
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.105,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.050,85
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	1.003,74
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	705,53
Personal Mandos Medios	
ENCARGADO/A GENERAL	1.230,08
ENCARGADO/A DE OBRA	1.153,17
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.081,22
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.079,20
RESPONSABLE DE EQUIPO	35,06 €/día
Personal Subalterno	
ORDENANZA	1.012,42
ALMACenero/A	1.012,42
LISTERO/A	1.012,42
VIGILANTE/A	1.012,42
BOTONES	705,79

	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Personal Obrero			
ESPECIALISTA	1.151,01	1.113,88	37,13
PEÓN ESPECIALISTA	1.098,62	1.063,18	35,44
LIMPIADOR/A	1.033,50	1.000,50	33,35
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.151,01	1.113,88	37,13
Oficios Varios			
OFICIAL/A			37,13
AYUDANTE/A			35,44
PEÓN			33,35
APRENDIZ			23,19

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2018

Vigencia: 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 201

	Salario Base (€)
Personal Directivo	
DIRECTOR/A GENERAL	1.766,74
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.641,95
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.641,95
JEFE/A DE PERSONAL	1.641,95
JEFE/A DE COMPRAS	1.641,95
JEFE/A DE SERVICIOS	1.641,95
Personal Titulado	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.527,13
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.341,15
LABORAL O PROFESIONAL	1.155,13
Personal Administrativo	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.341,15
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.280,49
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.219,83
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.138,99
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.082,38
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	1.033,85
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	726,70
Personal Mandos Medios	
ENCARGADO/A GENERAL	1.266,98
ENCARGADO/A DE OBRA	1.187,77
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.113,66
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.111,58
RESPONSABLE DE EQUIPO	36,11/día
Personal Subalterno	
ORDENANZA	1.042,79
ALMACenero/A	1.042,79
LISTERO/A	1.042,79
VIGILANTE/A	1.042,79
BOTONES	726,96

	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Personal Obrero			
ESPECIALISTA	1.185,44	1.147,20	38,24
PEÓN ESPECIALISTA	1.131,50	1.095,00	36,50
LIMPIADOR/A	1.064,85	1.030,50	34,35
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.185,44	1.147,20	38,24
Oficios Varios			
OFICIAL/A			38,24
AYUDANTE/A			36,50
PEÓN			34,35
APRENDIZ			23,89

TABLA DE GARANTIA MÍNIMA DE INCREMENTO SALARIAL 2018

	Salario Base Mes (€)
Personal Administrativo:	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	35,53
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	33,17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31,53
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	30,11
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	21,17
Personal Mandos Medios:	
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	32,38
RESPONSABLE DE EQUIPO	1,05 €/día
Personal Subalterno:	
ORDENANZA	30,37
ALMACenero/A	30,37
LISTERO/A	30,37
VIGILANTE/A	30,37
BOTONES	21,17

	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Personal Obrero			
ESPECIALISTA	34,41	33,30	1,11
PEÓN ESPECIALISTA	33,06	31,80	1,06
LIMPIADOR/A	31,00	30,00	1,00
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	34,41	33,30	1,11
Oficios Varios			
OFICIAL/A			1,11
AYUDANTE/A			1,06
PEÓN			1,00
APRENDIZ			0,70

ANEXO III

ORDENANZA LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Se adjunta como Anexo V del Convenio pasando a formar parte del convenio en todos los artículos que no contradigan al texto de los artículos anteriores.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

La presente Ordenanza contiene las normas básicas y establece las condiciones mínimas de trabajo para el personal que presta sus servicios en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales.

Artículo 2

Se regirán por la presente Ordenanza:

1. Como Empresas, las titulares de las industrias a que se refiere el anterior artículo.

2. Como trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 3

La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común.
Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Sección 1
Clasificación funcional

Artículo 4

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I
Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1.—*Personal Directivo*

a) Director.
b) Director Comercial.
c) Director Administrativo.
d) Jefe de Personal.
e) Jefe de Compras.
f) Jefe de Servicios.

Subgrupo 2.—*Personal Técnico titulado*

a) Titulados de Grado Superior (Doctor o Licenciado).
b) Titulados de Grado Medio, Ingeniero técnico, Perito, Graduado Social o análogo.
c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional.

Grupo II

Personal de Mandos Intermedios

a) Encargado general.
b) Supervisor o Encargado de Zona.
c) Supervisor o Encargado de Sector.
d) Encargado de Grupo o Edificio.
e) Responsable de Equipo.

Grupo IV

Personal Subalterno

a) Ordenanza.
b) Almacenero.
c) Listero.
d) Vigilante.
e) Botones.

Grupo V

Personal Obrero

a) Especialista.
b) Peón especializado.
c) Limpiador o Limpiadora.
d) Conductor-Limpiador.

Grupo VI

Personal de oficios varios

a) Oficial.
b) Ayudante.
c) Peón.
d) Aprendiz.

Artículo 5

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

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudiera corresponderle, de conformidad con el artículo 27 de la presente Ordenanza.

Artículo 6

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de esta Ordenanza, que forma parte integrante de la misma.

Artículo 7

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por esta Ordenanza está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Sección 2

Clasificación del personal por razón de la permanencia al servicio de las empresas

Artículo 8

Por razón de la permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual o interino.

Artículo 9

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

Los trabajadores no incluidos en el artículo 12 que realicen actividades de carácter normal y permanente en la Empresa habrán de tener la conceptuación de fijos.

Artículo 10

Son trabajadores eventuales aquellos Admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses.

Artículo 11

Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar su plaza al ausente.

Artículo 12

Cuando una Empresa, en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizare con los propios trabajadores de la Empresa y, por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si, para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista de servicio de limpieza que, con arreglo a la normativa jurídica aplicable, quedasen desvinculados laboralmente de éste al vencimiento de una concesión, pasarán a estar adscritos, si existiese, al nuevo titular de la contrata de limpieza.

CAPÍTULO CUARTO

INGRESOS, ASCENSO, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS, CESES Y DESPIDOS

Sección 1

Ingresos

Artículo 13

El ingreso del personal comprendido en la presente Ordenanza tendrá lugar por designación de la Empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre colocación de trabajadores y con las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos, pudiendo la Empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas. Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.

Asimismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquélla, otorgándose también este trato preferente a los hijos de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Se respetará la preferencia que para ser empleados en cualquier puesto de trabajo reconoce a los cabezas de familias numerosas y sus cónyuges la Ley 25/1971, de 19 de junio, a través del Decreto 3140, de 23 de diciembre de 1971, de Protección a las Familias Numerosas y su Reglamento de aplicación.

Artículo 14

Los contratos de trabajo que celebren las Empresas para la admisión de trabajadores eventuales de duración superior a siete días, así como de interinos, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la Ley de Contrato de Trabajo y las derivadas de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

En los contratos de los trabajadores interinos se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de la ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración o la tarea o servicio específico que determine ésta, respetando siempre lo dispuesto en el artículo 11 de la presente Ordenanza.

Artículo 15

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, seis meses.
2. Personal de Mandos intermedios, dos meses.
3. Personal Administrativo, dos meses.
4. Personal Subalterno, un mes.
5. Personal obrero, de oficios y varios, un mes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla de la Empresa, computándose a todos los efectos el período de prueba.

Artículo 16

Todo el personal comprendido en la presente Ordenanza estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de los primeros quince días posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la Empresa indique, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales, las que determine el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o cualesquiera otras que determine la Dirección de la Empresa.

Sección 2

Ascensos

Artículo 17

El personal comprendido en la presente Ordenanza 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:

Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las Empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe Administrativo de primera se proveerán libremente por las Empresas.

En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.
Mandos Intermedios: El puesto de Encargado general será 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 obrero por un sistema mixto de concursoexamen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Subalterno: La provisión de las vacantes de Ordenanza se hará por rigurosos turnos de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de 18 años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de Ordenanza.

Personal Obrero: 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.

Personal de oficios varios. - Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

Sección 3

Plantillas y escalafones

Artículo 18

Todas las Empresas comprendidas en esta Ordenanza vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas para su aprobación a la autoridad laboral que resolverá, previos los preceptivos informes, entre los que deberá figurar necesariamente el de la Organización Sindical.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación, y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

Artículo 19

Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores en las Empresas.
4. Categorías profesionales a que estén adscritos.
5. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

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

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las Empresas, dentro del plazo de quince días; reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el que se presume cuando la Empresa no contestare en el plazo indicado, los interesados podrán formular demanda ante la Jurisdicción de Trabajo.

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Sección 4

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 20

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de estos servicios de limpieza, la movilidad del personal está determinada por las facultades de dirección y organización de las Empresas, que han de proceder a la distribución racional de su personal.

A estos efectos se entenderá por localidad, tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que
formen con él una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora.

Los trabajos realizados en dichas zonas industriales del extrarradio, darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.

Artículo 21

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio, podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del trabajador o mediante permuta.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
3. Por necesidades del servicio.
4. Por sanción disciplinaria.

Artículo 22

Todo traslado de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que
correspondan en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Artículo 23

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo y categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Artículo 24

Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Artículo 25

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores; caso de oposición del trabajador, el traslado deberá ser autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Los traslados por necesidades del servicio tendrán derecho al abono de los gastos de viaje, suyos y de sus familiares que con él convivan, al transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad; habiendo de proporcionarle vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará
al trasladado la diferencia de renta.

Un trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 26

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose
a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría, a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

El trabajador que realizare por período no superior a cuatro meses, por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su propia categoría profesional.

Artículo 27

En los traslados por sanción disciplinaria, los gastos que ocasione el traslado serán por cuenta del trabajador.

Artículo 29

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: personal del Grupo Directivo y Técnicos Titulados, dos meses; los Grupos de Administrativos y Mandos Intermedios, un mes; y Grupos Subalternos, Obreros y Varios, quince días.
El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 30

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, las Empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 31

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o la terminación de la tarea o servicio específico que determinó aquél, sin que sea preciso preaviso y sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna.

Artículo 32

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el titular a quien sustituya el trabajador interino.

Artículo 33

En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, así como las específicas consignadas en el capítulo de Faltas y Sanciones de esta Ordenanza.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DIARIO, SEMANAL Y VACACIONES

Artículo 34

La jornada de trabajo en esta actividad será de 36 horas semanales, en un período o dividida, como máximo, en tres períodos previa la autorización preceptiva de cuadrohorario por la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 35

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de las Empresas, que los establecerán previa intervención de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresas quienes dispondrán, antes de su señalamiento, de un plazo de 10 días para consultar al personal.

Artículo 36

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas, pudiendo ser adelantado o retrasado previa autorización de la Delegación de Trabajo.

Artículo 37

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, ocho horas, computándose a tales efectos, tanto las trabajadas en jornada normal como en horas extraordinarias.

Artículo 38

Todo el personal encuadrado en esta Ordenanza tendrá derecho a disfrutar un descanso semanal, que se efectuará preferentemente en domingo, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Descanso Dominical de 13 de Julio de 1940 y su Reglamento de 28 de enero de 1941. Cuando el personal haya de trabajar en domingo, gozará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo en dicha fiesta.

CAPÍTULO SEXTO

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 39

Los desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a tres meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas en el artículo correspondiente de la presente Ordenanza, y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho período de tiempo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

RETRIBUCIONES

Sección 1

Disposiciones generales

Artículo 40

Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 34.

Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 41

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

Sección 2

Salario base

Artículo 42

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa establecida en esta ordenanza de los trabajadores emprendidos en el ámbito de aplicación de la misma, entendido dicho salario base como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establezca en esta Ordenanza, en el anexo I de esta Ordenanza, el que a todos los efectos se entenderá que forma parte de ella.

Si se realizase jornada inferior a la normal y completa, establecida en esta Ordenanza, se percibirán a prorrata.

Sección 3

Complementos salariales

Artículo 43.—*Estos complementos serán*

1. Complementos personales por antigüedad.
2. complementos de puesto de trabajo:
a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.
b) Incremento por trabajo nocturno.
3. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
a) Horas extraordinarias.
b) Trabajos a prima, destajo y tarea.
4. complementos de vencimiento periódico superior al mes:
a) Gratificaciones extraordinarias
b) Participación en beneficios.

Artículo 44

1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo

de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

4. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

5. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 45

1. Se establecen los complementos de puesto de trabajo que a continuación se detallan:

A) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad: Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el plus será del 10%.

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el informe del Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo que proceda, previos los oportunos informes técnicos.

Contra el acuerdo de la Delegación de Trabajo podrán interponer las partes recurso de alzada, en plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

B) Incremento de trabajo nocturno: Constituido por un 25% del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:

1) Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

2) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho período.
Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en período nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 46

Son complementos por calidad o cantidad de trabajo:
a) Trabajos a prima, a destajo o por tarea. - Se establecerán con carácter individual o colectivo a iniciativa del empresario; en caso de desacuerdo con las primas, destajos o tareas establecidas por el empresario, los trabajadores podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los trabajos a prima, destajo o tarea, la retribución de los trabajadores habrá de ser, como mínimo, a rendimiento correcto, superior a un 25% a la que correspondería por unidad de tiempo en las dos primeras formas, y reportar una bonificación de tiempo no inferior al 25% de la jornada normal, en la tarea.

Artículo 47

En caso de que por causas no imputables al trabajador no obtuviese éste en el destajo o en el trabajo a prima la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea la técnica y diligencia necesarias, tendrán derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría con el 25% de aumento.

A estos efectos, cuando la falta de rendimiento en relación con lo previsto sea debida a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fuesen accidentales o no se extendiesen a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador solamente el tiempo que dure la perturbación.

Artículo 48

Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de las Empresas, ajenas a la voluntad del trabajador, (falta de fluido, avería de máquinas, espera de refuerzos o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de sus salarios, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Artículo 49

Los trabajadores que propongan las Empresas para trabajos a destajo por prima o en labores que tengan pluses especiales, no podrán ser trasladados para realizar otros trabajos de distinto régimen, salvo que medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación así lo requieran. En todo caso, los traslados tendrán carácter provisional y sólo podrán durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo o a prima en las labores que anteriormente ocuparon los trasladados sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos.

El personal trasladado según lo establecido en el párrafo anterior seguirá percibiendo los salarios base correspondientes a la categoría profesional y los complementos en tanto duren las circunstancias que motivaron dicho traslado.

Artículo 50

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores contratados por tiempo determinado, eventuales o interinos.

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 52

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las Empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.
En especial, las empresas deberán observar las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Artículo 53

Son obligaciones generales del empresario:

1. Cumplir las disposiciones de esta Ordenanza y cuantas en materia de seguridad e higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de su Empresa.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal desenvolvimiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores.

4. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

5. Velar por la práctica de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos a los trabajadores, conforme lo establecido en las disposiciones vigentes.

6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias, defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estados o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento de Régimen Interior o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

9. Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores.

10. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener en las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.

11. Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

12. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o en su defecto al vigilante de la Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias
que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o el vigilante a que se refiere el número anterior, e informarlos en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

14. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en la empresa se realicen; asimismo habrá de facilitarse los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y a cada uno de sus miembros, y de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.

Artículo 54

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios en las Empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este artículo y lo dispuesto con carácter general en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

2. Instruir previamente al personal que se refiere en el número anterior en los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir que trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 55

Incumben a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en las empresas y en mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines, deberán cumplir fielmente los aspectos de este artículo, así como los contenidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y cuantas órdenes e instrucciones
le sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por las empresas o en las Instituciones del Plan Nacional.

2. Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

4. Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestias a sus compañeros de trabajo.

5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones inmunizaciones ordenadas por las autoridades o por el servicio médico de las Empresas.

6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidente de trabajo en las condiciones en que cada caso fuera racionalmente exigibles.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de este en tanto no le sean facilitados dichos medios; si bien, deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad e higiene o a uno de sus componentes, además de ponerlo en conocimiento de la inspección de trabajo.

Artículo 56

Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este Convenio estarán obligados a adoptar, en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio de limpieza, cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas
de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de Seguridad e Higiene que les vienen impuestas por esta Ordenanza y
otras disposiciones de carácter general en materia de Seguridad e Higiene.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se debe prestar el servicio y las

Empresas de limpieza que deben realizarlo, se hará constar esta obligación cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciben el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no se hiciera, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada
a la actividad de limpieza en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de Seguridad e Higiene.

Para lograr la efectividad de dicho precepto, la Empresa de limpieza que se disponga a contratar o realizar la prestación de sus servicios vendrá ineludiblemente obligada a poner en conocimiento de la Delegación de Trabajo correspondiente y las organizaciones sindicales las deficientes condiciones reunidas por los locales objeto de servicio, para la aplicación de las preceptivas medidas de Seguridad e Higiene, así como la negativa o imposibilidad de la entidad contratante para corregir tales deficiencias, y todo ello con el objetivo de que por la autoridad laboral competente se adopten las medidas oportunas, y así mismo se facilite información a las restantes empresas de limpieza que potencialmente pudieran ser solicitadas a contratación.

Artículo 57

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios húmedos, cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2. Cuando el trabajo sea continuo, se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos. 3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.

5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza. 6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente por medios de tuberías o acumulándolos en recipientes adecuados.

Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas y peligrosas por procedimientos eficaces.

Artículo 58.—*Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta*

1. Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas por materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionadas a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

2. Los pisos pasillos de las plataformas de trabajo serán antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

3. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

4. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

Artículo 59

Sobre las escaleras de mano se tendrá en cuenta:

1. Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión.

2. Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

3. Las escaleras de madera no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

4. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

5. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas por su cabeza y su base, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas.

6. En la utilización de escaleras de mano se tendrán en cuenta las siguientes precauciones:

a) Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

b) Estarán provistas de zapatas, puntas de hierros, grapas u otros mecanismos antideslizantes en su pie y de ganchos de sujeción en su parte superior.
c) Para el acceso a los lugares elevados de más de siete metros de altura sobrepasarán en un metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos.

d) El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.

e) Cuando se apoyen en postes, se emplearán abrazaderas de sujeción.

f) No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.

g) Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los veinticinco kilogramos.

h) La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

7. Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

Artículo 60

En relación con las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrán de observarse:

1. Las barandillas y plintos o rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes.

2. La altura de las barandillas serán de 90 cm. como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla estará protegido por una barra horizontal o listón intermedio, o por medio de bandas verticales, con una separación máxima de 15 cm.

3. Los plintos tendrán una altura mínima de 15 cm. sobre el nivel del piso.

4. Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kg. por metro lineal. En las limpiezas de ventanas se dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal, para evitar los posibles riesgos de caída.

En todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal, para evitar los posibles rigores climáticos.

Artículo 61

A) *Disposiciones generales*

1. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que precise eliminación o reducción de los riesgos profesionales.

2. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en esta Ordenanza.

3. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual, permitirán en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

B) *Ropa de trabajo*

1. Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.

2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo
que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufanda, cinturones, pulseras, cadenas, anillos, collares, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz. 3. Siempre que sea necesario se dotará al

trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

C) *Protección de la cabeza*

1. Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello, y completará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos por su proximidad a las máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente de sustancias peligrosas o sucias, será obligatoria la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas u otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores, que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

D) *Protección de las extremidades superiores*

La protección de las manos, antebrazos y brazos, se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

E) *Protección del aparato respiratorio:*

1. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

a) Serán del tipo apropiado al riesgo.
b) Ajustarán completamente al contorno facial, para evitar filtraciones.
c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.
d) Se vigilarán su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.
e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.
f) Se almacenarán en comportamientos amplios y secos, con temperatura adecuada

Premios faltas y sanciones

Sección 1

Premios

Artículo 62

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen en las circunstancias que se señalan, procurando que ningún acto que lo merezca quede sin premio.

Se considerarán motivos dignos de premio los siguientes:
a) Actos heroicos.
b) Actos meritorios.
c) Espíritu de servicio.
d) Espíritu de fidelidad.
e) Afán de superación profesional.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerarán actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anormalidad en bien del servicio, a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de las Empresas y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad, e incluso su interés particular.

Existe «espíritu de fidelidad» cuando ésta se acredita por los servicios continuados a las Empresas por un período de veinticinco años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria, siempre que además no conste en el expediente del trabajador que así destaque notas desfavorables por la comisión de faltas graves o muy graves.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Artículo 63

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
b) Aumento de las vacaciones anuales retribuidas.
c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.

d) Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, medallas de trabajo y otros distintivos.
e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

La concesión de los premios antes consignados, excepción hecha de las felicitaciones, se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo, a través del Jurado de Empresa o, en su defecto, por los Enlaces sindicales.

Sección 2

Faltas y sanciones

Artículo 64

Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 65

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La embriaguez ocasional.

Artículo 66.—*Se considerarán faltas graves, las siguientes*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 67.—***Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes***

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 68

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza.
De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Artículo 69

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 70

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquellas.

Artículo 71

La autoridad laboral podrá sancionar, hasta el límite económico que autorice el Reglamento orgánico que regula su función, las infracciones de esta Ordenanza cometidas por las Empresas, en caso de reincidencia y cuando la Dirección de ésta muestre una conducta antisocial, la Dirección General de Trabajo, de oficio o a propuesta de la Delegación Provincial correspondiente podrá, además de imponer la sanción económica que corresponda, proponer al Ministerio de Trabajo el cese del Empresario,

Gerente o Director responsable de la conducta de la Empresa; y al Gobierno, a propuesta del
Ministerio de Trabajo, podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes.

Artículo 72

La acción asistencial, con participación directa del Delegado de Personal, o miembros del Comité de Empresa, orientará en la creación, desarrollo y gestión de las Instituciones o servicio correspondientes.
Las Empresas, por sí o en colaboración con otras entidades, mantendrán y desarrollarán, de acuerdo con las disposiciones legales, los servicios de tipo social tendentes a conseguir una mayor y más lograda integración del personal, así como la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 73

Mediante el Reglamento de Régimen Interior las Empresas adecuarán las normas contenidas en la presente Ordenanza a sus peculiares características, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados y las mejores relaciones humanas.

El contenido y procedimiento para la aprobación del Reglamento de Régimen Interior, será el establecido en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, Decreto de 12 de enero de 1961, y Orden de 6 de febrero del mismo año. Como anexo al Reglamento de Régimen Interior figurará la plantilla de la Empresa y el modelo de contrato suscrito con el personal. Un ejemplar del Reglamento deberá ser facilitado a cada trabajador, no pudiendo imponerse sanciones a éstos por faltas comprendidas en el mismo y no en la presente Ordenanza, de no haberse cumplido este deber empresarial.

Artículo 74

Todas las Empresas que ocupen más de cincuenta trabajadores fijos están obligadas, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ordenanza, a redactar
y someter a la aprobación de la autoridad laboral un Reglamento de Régimen Interior.

Las que tuvieran ya aprobado su Reglamento Interior deberán adaptarlo al contenido de la presente Ordenanza, sometiéndolo a la autoridad laboral en el indicado plazo.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Artículo 75

En los salarios base y en sus complementos contenidos en la presente Ordenanza se absorben todas las percepciones saláriales que viniesen rigiendo con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y en cómputo anual, referidas a la jornada normal de trabajo que esta misma Ordenanza Laboral señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y cómputo anual a lo que les correspondería percibir según esta Ordenanza.

Artículo 76

Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán, aisladamente, la jornada intensiva cuando viniere establecida; las vacaciones de mayor duración, ya por grupos profesionales o individualmente; las mejoras de Seguridad Social, establecidas por Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior o costumbre, y los valores preestablecidos por uso y costumbre en cuanto a las horas extraordinarias.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

I. Personal directivo y técnico titulado

Subgrupo 1.—*Personal directivo*

a) *Director:* Es el que con el título académico o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) *Director Comercial:* Es el que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.

c) *Director Administrativo:* Es el que, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más

amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) *Jefe de Personal:* Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y administración del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquélla.

e) *Jefe de Compras:* Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

f) *Jefe de Servicios:* Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

Subgrupo 2.—*Personal técnico titulado.*

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

b) *Titulado de Grado Medio:* Son aquellos que, prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.

c) Son quienes prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

II. Personal administrativo

a) *Jefe Administrativo de 1.ª:* Empleado que provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la Oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) *Jefe Administrativo de 2.ª:* Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una Sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responden del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) *Cajero:* Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.

d) *Oficial Administrativo de primera:* Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) *Oficial Administrativo de segunda:* Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) *Auxiliar:* Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) *Telefonista:* Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

h) *Aspirante:* Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) *Cobrador:* Es el empleado que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

III. Personal de mandos intermedios

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

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

c) *Supervisor o Encargado de sector:* Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

d) *Encargado de grupo o edificio:* Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

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

e) *Responsable de Equipo:* Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador.

IV. Personal subalterno

a) *Ordenanza:* Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) *Almacenero:* Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo, registrar toda clase de mercancías
.

c) *Listero:* Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, como la recogida de las mismas.

d) *Vigilante:* Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

e) *Botones:* Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

V. Personal obrero

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

b) *Peón especializado:* Es aquel obrero, varón o hembra, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) *Limpiador o Limpiadora:* Es el obrero, varón o hembra, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente
.

d) *Conductor-Limpiador:* Es aquel obrero que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

VI. Personal de oficios varios

a) *Oficial:* Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) *Ayudante:* Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) *Peón:* Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) *Aprendiz:* Es aquel que está ligado con la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por si o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—*Género neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de géneros existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

TABLAS SALARIALES 2020

Vigencia: 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020

Actualizar las tablas del 2020 incrementando los salarios acordados para el 2019 en un 0,80%, correspondiente al IPC del 2019, desde el 1 de enero de 2020, conforme a lo establecido en el artículo 3 del convenio colectivo. Se adjuntan como anexo a la presente acta.

Segundo: Actualizar para el año 2020 en un porcentaje del 0,80% las cuantías previstas en los artículos 11, 13 y 25 del convenio colectivo, en los términos que constan a continuación:

Cantidades convenio	2020 (€)
Artículo 11 Plus de transporte	2,71
Artículo 13 Turnicidad	33,16
Artículo 25 Seguro accidente	24.039,08

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

TABLAS SALARIALES 2020

Vigencia: 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020

	Salario base (€)
Personal directivo	
DIRECTOR/A GENERAL	1.802,24
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.674,94
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.674,94
JEFE/A DE PERSONAL	1.674,94
JEFE/A DE COMPRAS	1.674,94
JEFE/A DE SERVICIOS	1.674,94
Personal titulado	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.557,82
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.368,10
LABORAL O PROFESIONAL	1.178,34
Personal administrativo	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.368,10
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.306,23
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.244,35
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.161,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.104,13
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	1.054,63
Personal mandos medios	
ENCARGADO/A GENERAL	1.292,44
ENCARGADO/A DE OBRA	1.211,64
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.136,04
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.133,92
RESPONSABLE DE EQUIPO	36,83€/día
Personal subalterno	
ORDENANZA	1.063,74
ALMACENERO/A	1.063,74
LISTERO/A	1.063,74
VIGILANTE/A	1.063,74

	Mes 31 días	Mes 30 días	Día
Personal obrero			
ESPECIALISTA	1.209,31	1.170,30	39,01
PEÓN ESPECIALISTA	1.154,44	1.117,20	37,24
LIMPIADOR/A	1.086,24	1.051,20	35,04
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.209,31	1.170,30	39,01
Oficios varios			
OFICIAL/A			39,01
AYUDANTE/A			37,24
PEÓN			35,04

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

TABLA DE GARANTÍA MÍNIMA DE INCREMENTO SALARIAL 2020

	Salario base mes (€)
Personal administrativo	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1.ª	9,88
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2.ª	9,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8,76
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	8,37
Personal Mandos Medios:	
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	9,00
RESPONSABLE DE EQUIPO	0,29 €/día
Personal subalterno	
ORDENANZA	8,44
ALMACENERO/A	8,44
LISTERO/A	8,44
VIGILANTE/A	8,44

	Mes 31 días	Mes 30 días	Día
Personal obrero			
ESPECIALISTA	9,61	9,30	0,31
PEÓN ESPECIALISTA	9,30	9,00	0,30
LIMPIADOR/A	8,68	8,40	0,28
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	9,61	9,30	0,31
Oficios varios			
OFICIAL/A			0,31
AYUDANTE/A			0,30
PEÓN			0,28