

ACUERDO MARCO SECTORIAL ESTATAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

PREÁMBULO

El presente Acuerdo Marco Sectorial sustituye a la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales (BOE 20/02/1975) al objeto de cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de la derogación de la misma, teniendo, por consiguiente, carácter subsidiario.

Así, los Convenios Colectivos de ámbito inferior seguirán rigiendo, salvo en aquellas materias que los mismos no contemplen, siendo en este caso de aplicación directa, por materias, el contenido del presente Acuerdo Marco.

El presente Acuerdo Marco regula tres grupos de bloques de materias en los plazos y procedimientos que se establecen para cada uno de ellos.

Primer grupo.- Se establece el bloque de materias en los que las partes han alcanzado un acuerdo definitivo, y que no son objeto de negociación durante la vigencia de este acuerdo
Bloque de Materias: Normas de configuración Subrogación Régimen disciplinario Con el fin de conseguir la mayor homogeneidad normativa del sector, a la finalización de la vigencia de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, las partes firmantes del presente Acuerdo Marco se comprometen a intentar promover ante las mesas negociadoras la inclusión del contenido de este bloque de materias.

Segundo Grupo.- Se establece el bloque de materias afectados por la resolución de 13 de Mayo de 1997, en el que las partes no han alcanzado un acuerdo definitivo, optando por transcribir lo estipulado en la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, y demás normativa aplicable.

Bloque de Materias:

Categorías Profesionales

Promoción de los trabajadores

Estructura Salarial.

Siendo la voluntad de las partes la de alcanzar un acuerdo definitivo en este bloque de materias, las partes se comprometen a constituir tres comisiones técnicas, con el objeto de estudiarlas y actualizarlas, debiendo culminar sus trabajos durante la vigencia del acuerdo. En caso contrario solicitaran el 1 de enero de 2007 la Mediación del Sima y de no alcanzarse un Acuerdo, el 1 de Febrero de 2007, ambas partes se someten expresamente a un arbitraje en el seno del Sima.

Tercer Grupo.- Se establece el bloque de Materias en el que las partes tienen intención de incorporarlos al presente Acuerdo marco.

Bloque de Materias:

Estructura y Articulación de la Negociación Colectiva.

Concurrencia de Convenios

Contratación y Empleo

Seguridad y Salud

Formación

Derechos Sindicales y Sociales

Movilidad

Modificación de las condiciones de trabajo.

Tiempo de trabajo

Cláusula de descuelgue



Este bloque de materias son a título indicativo, sin perjuicio de que las partes puedan incorporar cualquier otra materia de considerarlo oportuno.

CAPITULO I NORMAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Acuerdo Marco Sectorial es el resultado de la libre negociación colectiva desarrollada, de una parte, en nombre y representación empresarial por ASPEL, AFELIN y, de otra parte, en nombre y representación de los sindicatos, por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO, la Federación Estatal de Servicios de UGT y la Confederación Intersindical Gallega CIG, con el objetivo de cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral del Sector. Ambas partes se reconocen mutua capacidad para negociar el presente Acuerdo Marco Sectorial para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales en virtud de lo establecido en los artículos 83 y 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Naturaleza jurídica del Acuerdo

El presente Acuerdo Marco es sectorial y de carácter estatal concertándose al amparo de lo establecido en el Título Tercero del Estatuto de los Trabajadores, artículos 83 apartado 3º y 87 y siguientes del citado texto legal.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Acuerdo será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.4 del ET.

Artículo 4.- Ámbito funcional

1. El presente Acuerdo tiene carácter subsidiario resultando aplicable cuando las partes no se hayan dotado de cobertura convencional propia en ámbitos inferiores. Por consiguiente, los convenios o acuerdos colectivos existentes o que puedan suscribirse se aplicarán en sus propios términos.

2. No obstante lo anterior, cuando los convenios colectivos de ámbito inferior regulen total o parcialmente algunas de las materias contempladas en el presente Acuerdo Marco, no será de aplicación la materia correspondiente del presente Acuerdo.

3. El ámbito funcional del presente Acuerdo comprenderá a la totalidad de empresas y trabajadores/as que se dediquen en el sentido más amplio a la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo) máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc., cualquiera que sea la forma jurídica que adopten. Asimismo quedan incluidos en el ámbito de aplicación los domicilios particulares en los supuestos en que el titular del hogar familiar contrate cualquiera de las actividades descritas con empresas del sector, con la excepción de aquellos artículos que puedan afectar a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o a la responsabilidad más allá de las previsiones legales establecidas para los titulares del hogar familiar y con la salvedad prevista en el artículo 5 de este mismo convenio.

Artículo 5. Ámbito personal

Este Acuerdo Marco Sectorial será de aplicación a todas las trabajadoras, trabajadores y empresas incluidas en la unidad de negociación definida por los ámbitos territorial y funcional sin más exclusiones que las relaciones laborales de carácter especial que en dicha unidad pudieran existir según lo dispuesto en el artículo 2 del ET., respecto de las del servicio del hogar familiar y las exclusiones contempladas en el Art.1.3 del mismo cuerpo legal.

Artículo 6. Ámbito temporal

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor desde el día de su firma. Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.006, prorrogándose a su finalización de año en año, por tácita reconducción, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, en las condiciones reflejadas en el artículo siguiente.

Artículo 7. Denuncia y revisión

El presente Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en los siguientes plazos y condiciones:

- a) La parte que denuncie el Acuerdo deberá notificarlo por escrito a la otra u otras partes.
- b) La parte denunciante deberá tener la condición de parte legitimada para negociar este Acuerdo sectorial de eficacia general.
- c) La denuncia habrá de efectuarse dentro de los tres últimos meses inmediatamente anteriores al momento en que finalice la vigencia pactada de este acuerdo o de su prórroga o prórrogas sucesivas, en su caso.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión paritaria del Acuerdo como órgano mixto de su interpretación. La comisión paritaria estará formada por 12 miembros, 6 por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente Acuerdo sectorial.

2. La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Acuerdo Marco Sectorial.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente Acuerdo.
- c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este Acuerdo.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Acuerdo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

3. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

5. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

6. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

7 La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

8. Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Acuerdo, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

9. El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

10. Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este Acuerdo sectorial serán resueltos según el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, ASEC y su

Reglamento firmados ambos por UGT, CCOO y CEOE y CEPYME, al que todas las partes se someten

Artículo 9.- Adhesión al ASEC

Las partes firmantes del presente Acuerdo Marco Sectorial acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales, así como su reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. Igualmente acuerdan dar traslado de este acuerdo de adhesión a las organizaciones firmantes de la ASEC III y al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SIMA).

CAPITULO II SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.- Subrogación del personal

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Acuerdo Marco Sectorial, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso no se producirá la desvinculación de los trabajadores con la empresa anterior hasta tanto no sea efectiva la adscripción a la nueva adjudicataria. En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público. No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos de Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cuatro meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario. Así mismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo. Lo establecido en el presente capítulo será también de obligado cumplimiento a los trabajadores/as autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata - así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas -, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada. Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A). Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata,

B). Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT., excedencia, vacaciones,

permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C). Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D). Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

E). Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F). Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

G). Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contrata la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.

b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, éste será de tres días hábiles o de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente. b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

6. La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este Artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente Artículo. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este Artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello, aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos. Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios. Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 LET, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de subrogación.

12. Supuestos especiales de Subrogación: Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán regular, además de los supuestos de subrogación contemplados en este Acuerdo, otros casos específicos, tales como los que a continuación se desarrollan u otros que requieran por su volumen, importancia, u otros motivos, ser contemplados de forma individualizada, siempre que dicha regulación respete lo regulado con carácter general para la subrogación en este artículo. Asistencia en tierra a compañías transportistas: Cuando la subrogación se produzca en compañías dedicadas al transporte y más concretamente al aéreo, la asistencia en tierra a dichas compañías, se realizará teniendo en cuenta que la entrada de nuevos operadores supone, con relación al servicio de limpieza, una subrogación en el empleador respecto de la actividad que venía siendo desarrollada por el primer concesionario del servicio, por lo que de igual modo será de aplicación la subrogación prevista en este artículo en relación con las empresas de limpieza que se subroguen en dicha actividad. Cuando los convenios colectivos o acuerdos de ámbito inferior hayan regulado el procedimiento a seguir en esta actividad para llevar a cabo la adscripción a la nueva empresa se mantendrá en su integridad la regulación dada al respecto.

En el caso de que no se regule esta actividad en convenios colectivos de ámbito inferior y ante supuestos concretos, se precisen criterios orientadores a seguir, con carácter general, a título enunciativo se destacan los siguientes:

- Dado que la actividad desarrollada por estas empresas de limpieza se efectúa mediante módulos, éste es el elemento de referencia que debe ser utilizado para determinar la pérdida de actividad y, consecuentemente, la adscripción del personal a la nueva adjudicataria en relación con el total de la plantilla de limpieza ocupada en la actualidad por la empresa concesionaria.

- La plantilla de la actual concesionaria se conformará, a los efectos de la subrogación citados, por el promedio mensual del personal ocupado durante el año natural precedente en el servicio prestado en la totalidad de módulos, tanto en jornada completa como en jornada parcial, sumando todas las jornadas y dividiéndolas por el valor unitario de jornada completa hasta establecer un único número de trabajadores referidos a dicha unidad de jornada completa, con expresión individualizada del número de trabajadores para cada categoría profesional de entre las existentes en el servicio.

- Para calcular el coeficiente de trabajadores/as que puedan subrogarse, se dividirá el número total de módulos de actividad realizados en el año natural precedente por la empresa

concesionaria, por el número parcial de éstos que correspondan con la actividad desarrollada durante el mismo periodo en la asistencia de la compañía aérea de que se trate la subrogación.

- Dicho coeficiente se multiplicará por el número de trabajadores/as de cada categoría profesional conforme al baremo establecido en el segundo de los criterios definidos. Las categorías profesionales con decimal igual o superior a 0,5 se convertirán en entero y las inferiores a dicho decimal no se computarán a efectos de subrogación, sin perjuicio de lo dispuesto posteriormente, como séptimo criterio orientador.

- Dicha adscripción de personal se realizará proporcionalmente entre categorías profesionales y dentro de éstas, entre trabajadores/as fijos, fijos de trabajo discontinuo y temporales. Para ello la empresa afectada por el cambio ponderará por categorías profesionales la antigüedad media de la plantilla destinada al servicio de limpieza de aeronaves y, con presencia de los representantes de los trabajadores/as y de la nueva empresa adjudicataria, mediante la realización de un sorteo, determinará los trabajadores/as que han de ser subrogados hasta llegar al porcentaje arriba referido. Las discrepancias que surjan entre las partes podrán ser sometidas a la Comisión paritaria del Convenio

- Practicada la asignación de puestos por categorías conforme a lo establecido en los párrafos precedentes, si el número de trabajadores fuese sólo de uno, el trabajador o la trabajadora a subrogar será elegido por sorteo entre los integrantes de la primera de las listas, esto es, del personal eventual o temporal para la categoría limpiador/a y de la del personal inferior a tres años para el resto. Si fueran dos o más los posibles subrogados se aplicarán proporcional y sucesivamente a todas las listas confeccionadas por cada categoría profesional hasta completar el número de trabajadores/as afectados, comenzando por la primera de las listas en cada caso.

- Como quiera que la subrogación citada se irá produciendo paulatinamente, pudiera ocurrir que en cada subrogación parcial no se obtuviese suficiente asignación para conformar una plaza en las categorías distintas a la de limpiador/a. Así mismo pudiera suceder que se produjesen subrogaciones parciales en número mínimamente superior al decimal 0.5 lo que irá desajustando el número de plantilla a subrogar. Para paliar dichas situaciones, se establece un índice corrector que actuará del siguiente modo: en cada subrogación parcial se efectuará la ordinaria operación de asignación por categorías, conforme se ha indicado y, a continuación, otra extraordinaria por acumulación, incluyendo la subrogación parcial de que se trate y las anteriores de suerte que se ajuste, en más o en menos, según los casos, el personal a subrogar, evitándose con ello situaciones de desequilibrio. En todo caso, la adquisición derivada del ajuste citado respecto del personal que no hubiera entrado en anteriores subrogaciones parciales, tendrá efectos desde el momento en que aplique el coeficiente corrector.

- Los/las trabajadores/as miembros del Comité de Empresa de la entidad cesante en el servicio se integrarán en las listas y formarán parte del colectivo a subrogar en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores/as de la empresa.

- En todos los sorteos que hayan de celebrarse, habrá una representación de ambas empresas, cesante y nueva adjudicataria, así como de sus respectivos comités. De cada uno de los sorteos se levantará la oportuna acta.

ANEXO I Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de IT. y/o confirmación del mismo.

- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 11.- Régimen Disciplinario

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

1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de

consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

- d)** La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e)** Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f)** La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercute de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g)** Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h)** El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i)** La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j)** La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k)** La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l)** Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Art., de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas vigentes.

3. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

4. Sanciones

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5. Procedimiento sancionador:

1. En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. 16

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

6. Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IV PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES

INGRESOS

Artículo 12

El ingreso del personal comprendido en el presente Acuerdo Marco tendrá lugar por designación de la empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre colocación de trabajadores, pudiendo la empresa realizar a los candidatos 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. Así mismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hubieren desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.

Artículo 13

Los contratos de trabajo que celebren las empresas para la admisión de trabajadores eventuales, así como de interinos, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la legislación vigente y las derivadas de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco. 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.

Artículo 14

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sujeto, 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 y de oficios varios, quince días.

Sólo 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 plazos 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.



ASCENSOS

Artículo 15

El personal comprendido en el presente Acuerdo Marco 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/a 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 concurso-examen 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 turno 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.

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 16

Todas las empresas comprendidas en este Acuerdo Marco Sectorial 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.

Artículo 17

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 competente.

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 18

Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.



5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

Movilidad Geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar 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. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. 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 aquéllos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo. No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y, siempre que las

consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados. 5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

1. La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé este artículo o el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que concurren las causas a que

se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaran los trabajadores a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar 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. 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 aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere

el apartado 3 de este artículo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo. 5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en este artículo y en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19

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.

Artículo 20

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 del nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Artículo 21

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 22

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

CAPITULO V ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 23

Las retribuciones del personal comprendido en este Acuerdo Marco Sectorial estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

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

Artículo 24

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral, por meses en las oficinas de las empresas o en los distintos Centros de trabajo que pudiera tener. Las empresas podrán variar, de conformidad con el comité de empresa o delegados de personal, los períodos de pago establecidos, decidiendo la autoridad judicial en caso de desacuerdo.

Artículo 25

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario.

SALARIO BASE

Artículo 26

El salario base será para categoría el fijado en las tablas salariales de los distintos convenios colectivos de ámbito inferior. Si se realizara jornada inferior a la normal y completa se percibirán a prorrata del salario.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 27

Estos complementos serán:

1. ° Complementos personales por antigüedad.
2. ° Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y 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 28

1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Marco Sectorial 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 los convenios de ámbito inferior 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 cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por 100 para cada trienio.
4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.
5. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.
6. 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 temporal, excedencia especial y maternidad.
7. 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 29

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

- A) Incremento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.- Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y penosas percibirán un incremento equivalente al 20 por 100 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 por 100.
- B) Incremento de trabajo nocturno.- Constituido por un 20 por 100 del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:
 - a) Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
 - b) Si las horas trabajadas durante el repetido período nocturno excedan de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubieran realizado en dicho período.

Artículo 30

Son complementos por calidad o cantidad de trabajo:

a) Horas extraordinarias.-

1. Se abonarán las dos primeras con un recargo del 25 por 100 y el resto del 50 por 100 sobre la base calculada.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en los convenios colectivos de ámbito inferior. Mediante Convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 3 de este artículo.

6. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

b) 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 Jurisdicción laboral competente. 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 por 100 a la que correspondería por unidad de tiempo en las dos primeras formas, y reportar una bonificación de tiempo no inferior al 25 por 100 de la jornada normal, en la tarea.

Artículo 31

En caso de que por causas no imputables al trabajador no obtuviese en el destajo o en el trabajo a prima la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea técnica y diligencia necesarias, tendrá derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría con el 25 por 100 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 32

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 33

1º Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco Sectorial percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes tres pagas extraordinarias denominadas: Verano, Navidad y Beneficios, siendo el devengo y la cuantía lo estipulado en los convenios de ámbito inferior.

2.º 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 e interinos.

DIETAS

Artículo 34

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal del trabajador y que no tengan la calidad de traslado, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria del 55 por 100 del salario base diario establecido en los convenios colectivos de ámbito inferior para cada categoría profesional, cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio, del 100 por 100 si efectúan las dos comidas principales, y del 150 por 100 cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma.

CAPITULO VI CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Clasificación Funcional

Artículo 35

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco 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, Profesional o análogo.

Grupo II.- Personal administrativo.

- a) Jefe administrativo de primera
- b) Jefe administrativo de segunda.
- c) Cajero.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.
- h) Aspirante.



i) Cobrador.

Grupo III.- 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 36

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 profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma.

Artículo 37

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de este Acuerdo Marco Sectorial, que forma parte integrante del mismo.

Artículo 38

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

ANEXO I.- Definición de categorías profesionales

I.- Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1.-Personal Directivo

- a) Director/a.-Es el que con el título adecuado 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/a 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/a 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/a 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 admisión del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquélla.
- e) Jefe/a de Compras.-Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.
- f) Jefe/a de Servicios.-Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado 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/a 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/a 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) Titulado de Enseñanza Media, Laboral, Profesional o análoga.-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/a Administrativo de 1.ª.-Empleado/a 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/a 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 responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados
- c) Cajero/a.-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/a de 1ª.-Empleado mayor de edad que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- e) Oficial Administrativo/a de 2.ª.-Empleado que, con iniciativa y responsabilidades 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 18 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/a General.-Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la

empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

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

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

1. Organizar al personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los 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/a de Grupo o Edificio.-Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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, así mismo, 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 16 años y menor de 18 que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

V.- Personal Obrero

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

b) Peón especializado.-Es aquel trabajador/a, mayor de edad, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

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

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

VI.- Personal de Oficios Varios

a) Oficial.-Es el trabajador/a 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 trabajador/a, mayor de edad, 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 trabajador/a, mayor de edad, 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 trabajador/a 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 sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

