

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

Convenio o Acuerdo: EMPRESA MUNICIPAL LIMPIEZA COLEGIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES

Expediente: 21/01/0102/2021

Fecha: 09/08/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001712011998.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES, S.A., que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2021 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y
DEPENDENCIAS MUNICIPALES S.A.**

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

- Las normas contenidas en el presente convenio, serán de aplicación al personal que en cada momento presten sus servicios en la Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A., con excepción del director-gerente.
- Los grupos profesionales y su descripción figuran en el anexo I del presente convenio.



- La empresa deberá respetar los puestos de trabajo de todo el personal donde presten sus servicios, salvo cuando el cambio de puesto de trabajo venga motivado por necesidades del servicio y por motivos de organización.

Artículo 2. Ámbito territorial.

- El presente convenio será de aplicación a todo el territorio local donde se desarrollen las actividades de la Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A.

Artículo 3. Ámbito temporal.

- En relación a la vigencia del presente convenio colectivo, éste será de ser de TRES años. El convenio permanecerá en vigor en tanto en cuanto no se firme uno nuevo y estará vigente desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

- Este convenio se considerará denunciado a todos los efectos, automáticamente, al final de su vigencia.

Artículo 5. Comisión paritaria.

- Se constituirá una comisión paritaria para decidir en el ámbito de sus competencias, las cuestiones que se deriven de la ampliación o interpretación del presente convenio.
- Dicha comisión estará constituida por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa. Tanto la empresa como los trabajadores/as, podrán nombrar un asesor cada una de las partes.
- Las funciones de la comisión paritaria serán:
 - 1.- Interpretación de los preceptos del presente convenio.
 - 2.- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
 - 3.- Todas aquellas funciones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes y tienda a la mayor eficacia del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexo, que forman parte del mismo.
 - 4.- Alcance temporal de la Comisión: La comisión permanecerá vigente mientras lo esté el presente convenio.
 - 5.- Composición: La comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores/as miembros del comité de empresa, e igual número de representantes por parte de la empresa.
 - 6.- Ambas partes, tanto representantes de los trabajadores/as como empresa, estarán legitimados para convocar las reuniones de la comisión paritaria, cuando surjan temas que necesiten de aclaración o interpretación, en cumplimiento del convenio.
 - 7.- El procedimiento a seguir para realizar las convocatorias de las reuniones de la Comisión será el siguiente: La parte que convoque deberá comunicarlo a la otra parte con una antelación de siete días naturales, debiendo informar acerca del orden del día.
 - 8.- Los dictámenes de la comisión paritaria son unánimes y vinculantes para las partes sin perjuicio de su revisión judicial.

Artículo 6. Tabla salarial y revisión salarial.

- Las retribuciones salariales para el año 2021 y los siguientes años son:



categoria profesional	salario base	plus convenio	plus extrasalarial	plus actividad	plus asistencia
Grupo I					
Titulado Grado Superior	1.405,84	76,20	202,48	79,75	152,91
Titulado Grado medio	1.354,25	76,20	202,48	79,75	152,91
Grupo II					
Jefe Administrativo	1.328,53	76,20	202,48	79,75	152,91
Oficial Admón.	1.268,59	76,20	202,48	79,75	152,91
Auxiliar Administrativo	1.006,34	76,20	202,48	79,75	152,91
Grupo III					
Encargado de Zona	1.133,15	76,20	202,48	79,75	152,91
Encargado de sector	1.095,72	76,20	202,48	79,75	152,91
Responsable de equipo	948,41	76,20	202,48	79,75	152,91
Responsable de Almacén	948,41	76,20	202,48	79,75	152,91
Grupo IV					
Especialista	34,55	3,32	9,45	79,75	6,93
Conductor-Limpiador	34,55	3,32	9,45	79,75	6,93
Peón especialista	31,59	3,32	9,45	79,75	6,93
Limpiador/a	30,89	3,32	9,45	79,75	6,93

- Para cada uno de los años de vigencia de este convenio, el incremento salarial por todos los conceptos retributivos recogidos en la tabla salarial, serán los que resulten de la subida que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para ese año.

Artículo 7. Remuneraciones.

- Las remuneraciones establecidas en el presente convenio, están constituidas por los siguientes conceptos:

Salario base del convenio.

Plus extrasalarial:

- Este plus se devengará por días de asistencia en concepto de indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral de mantenimiento de vestuarios (ropa de trabajo), no computándose a los efectos de pagas extraordinarias, antigüedad.

Plus convenio:

- Este plus se devengará por día de asistencia, y será considerado como plus de asistencia para el personal del grupo I y II y como plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad para el grupo III y IV.

Antigüedad:

- La cuantía del complemento personal de antigüedad, consistirá en cuatro trienios a razón del 4% del salario base del convenio cada uno. A partir de cuatro trienios, se devengarán quinquenios a razón del 4% del salario base del convenio.



- La antigüedad se devengará a partir de la fecha de incorporación del trabajador/a en la empresa como fijo devengándose su importe a partir del mes siguiente a su vencimiento.

Plus Actividad:

- Este plus se devengará todos los días del año. Será de cuantía fija y mensual sin descuento de los días de disfrute de las licencias retribuidas recogidas en el artículo 13 del presente convenio. Tendrá la consideración de plus para retribuir las tareas realizadas con la nueva metodología de trabajo implantada en la empresa.
- Además este plus se computará a efecto de las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y marzo.
- Este plus se cobrará en vacaciones.

Plus Asistencia:

- Este plus se devengará por día de asistencia para todos los trabajadores/as. Por tanto este plus no se cobrará durante el disfrute de las licencias recogidas en los artículos 13 y 14 de presente convenio.
- El salario base, el plus convenio, el plus actividad y plus de asistencia cotizarán a la seguridad social, así como la antigüedad.
- El Plus extrasalarial cotizará con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 8. Organización del trabajo.

- La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.
- La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la empresa y los trabajadores/as.
- Sin merma de la facultad organizativa de la empresa, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de información, etc. en lo relacionado con la organización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.
- La empresa deberá informar previamente de los nuevos sistemas que se pretendan implantar, al comité de empresa.

Artículo 9. Plantilla.

- La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta prestación de los servicios que la empresa tenga adjudicados o contratados en cada momento.
- Por tanto, y atendiendo a las necesidades del servicio a desarrollar y a la estructura de la plantilla de la empresa, esta realizará los contratos de trabajo necesarios atendiendo a la necesidad del servicio a cubrir y ajustándose la jornada de dicho contrato a la necesidad de cada servicio, con la finalidad de poder atender con la mayor eficacia y al menor coste posible dicho servicio. Dichos contratos, en todo caso, deberán regirse por la normativa mercantil vigente en cada momento.

Artículo 10. Nóminas y finiquitos.

- Las nóminas mensuales serán abonadas por la empresa entre los días 1 y 3 de cada mes, siendo obligación el ser entregadas por la empresa a todos los/as empleados/as, especificando con toda claridad, los conceptos retributivos que figuren en las mismas, con el fin de que puedan ser interpretadas por todo el personal.
- La empresa se compromete a entregar a los/as trabajadores/as que cesen en la misma, el correspondiente recibo de liquidación, que deberá contener de forma detallada los conceptos salariales y extrasalariales correspondientes, quedando bien definido que la liquidación sólo se entiende a los conceptos que figuren en la misma.



Artículo 11. Jornada de trabajo, horarios de trabajo y descanso diario.

- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de lunes a viernes, si bien, en todo caso se estará a lo establecido por el Decreto Ley 20/2.011 de 30 de diciembre de Medidas urgentes en materia presupuestaria y financiera para la corrección del déficit público, y por la ley 2/2.012 de 29 de junio de Presupuestos Generales del Estado, en tanto perdure su vigencia y determine una duración de la jornada laboral distinta a la expresada en el presente artículo.
- Para el personal que realice su jornada de trabajo en distintos centros, el tiempo que deban emplear en los traslados de un centro a otro, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.
- No se considerará tiempo efectivo de trabajo en jornadas partidas, el que se invierta en la reanudación de dicha jornada.
- Los trabajadores/as que realicen su trabajo en jornada completa y de forma continuada durante el día, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo. La empresa establecerá la hora en que se disfrutará de este descanso de 30 minutos en función de las necesidades de organización y de realización del servicio de cada centro.
- La festividad patronal para los trabajadores/as que realicen su trabajo en los centros escolares, será el día que la Junta de Andalucía establezca como día de la comunidad educativa (día del maestro).
- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables, sin que ello represente una reducción del salario. Si estos días coinciden con el fin de semana, la libranza pasará al día laborable inmediatamente posterior.
- El horario de limpieza de cada centro de trabajo que la empresa tenga adjudicado o contratado, se establecerá por la misma adaptándose a las necesidades de limpieza de cada uno de los centros, con la finalidad de realizar el trabajo de la manera más racional y eficaz posible, según determine la empresa. En todo caso, la empresa intentará realizar el trabajo de jornada de tarde de 14:00 a 21:00, siempre que atendiendo a las necesidades del servicio se pueda realizar el trabajo de limpieza sin ningún tipo de perjuicio, retraso o deterioro para la empresa, por motivo de que se realicen clases en horario de tarde en los centros, o bien, se realicen actividades extraescolares o de cualquier otra índole.
- En el caso de realizar horas nocturnas, se regulará según se establezca en la legislación vigente. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas de intervalo.

Artículo 12. Vacaciones.

- Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, que serán abonadas en función del salario base del presente convenio, antigüedad, plus de convenio (plus de toxicidad y penosidad o bien plus de asistencia, según corresponda en cada caso), plus extrasalarial y plus actividad.
- Si por necesidades de organización del trabajo, en aras a ofrecer un servicio de limpieza adecuado, el trabajador/a no pudiera disfrutar de las vacaciones en su totalidad, esos días pendientes serán establecidos de común acuerdo entre empresa y trabajador para que los disfrute en otra fecha.
- El calendario de vacaciones se elaborará y se comunicará al Comité de Empresa antes del día 31 de marzo de cada año.
- El periodo de disfrute de las vacaciones está comprendido entre los meses de mayo a septiembre y durante el mes de diciembre.
- El personal que sea necesario deberá incorporarse el día 25 de agosto o los días siguientes para la limpieza de los edificios.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

- Se estará a lo regulado por el art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores.



- Para el disfrute de estas licencias se requiere justificación documentada, y deberá ser comunicada cuando sea posible a la empresa al menos el día antes del disfrute, para poder realizar la sustitución.
- Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, además tendrán derecho a las siguientes licencias:
 - En el permiso de los 15 días naturales en caso de matrimonio, serán estos naturales y consecutivos. Del mismo modo se hace extensivo este permiso a las parejas de hecho, iniciándose el periodo de disfrute del mismo el primer día laborable para el trabajador/a.
 - Si el trabajador/a contrae matrimonio en día laborable, el periodo de disfrute comienza el mismo día de la boda, o de la fecha en que se produzca la resolución administrativa de la inscripción como pareja de hecho, si por el contrario, se celebra en fin de semana, se traslada el permiso al primer día laborable que tenga.
 - Tres días laborables por el nacimiento de hijo o nieto y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Será necesario para su disfrute la presentación del certificado médico correspondiente. Para el disfrute de este permiso en caso de parientes de tercer grado (tíos, sobrinos) será necesario presentar la justificación pertinente que acredite fehacientemente dicho parentesco. En cuanto al disfrute de los cinco días, se entenderá que existe desplazamiento cuando la distancia a recorrer sea al menos de 140 Km sumados los recorridos de ida y de vuelta, y contados desde el domicilio en el que reside el trabajador hasta el lugar donde se encuentre el centro hospitalario en el que se ha producido el hecho causante que origine tal permiso. Se valorarán discrecionalmente por la empresa todas las circunstancias concurrentes en aquellos supuestos en los que, no cumpliéndose inicialmente con el requisito de kilometraje mínimo exigido, se den situaciones que dificulten la realización del trayecto, con la posibilidad de que se conceda de manera excepcional dicho permiso una vez examinado el caso.
 - Cuando exista traslado de un hospital de Huelva a otro de fuera de Huelva el trabajador/a podrá disponer de los días restantes hasta computar los cinco días.
 - Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, debiendo justificar documentalmente haber concurrido a ellos.
 - Por matrimonio de un hijo, de un hermano, padres y nietos, y previa justificación, un día para asistir a la boda.
 - Dos días por cambio de domicilio debiendo documentar fehacientemente tal hecho.
 - Por asuntos propios ocho días. Los trabajadores/as eventuales tendrán derecho a los días por asuntos propios que correspondan en proporción a los días trabajados durante el año.
 - Los trabajadores fijos que trabajan los 12 meses del año tendrán derecho al disfrute de un día más de asuntos propios, es decir podrán disfrutar de un total de 9 días al año.
 - A este respecto, los días por asuntos propios no podrán ser concedidos a más del 20% de la plantilla simultáneamente el mismo día. En el caso de que las solicitudes de estos días superen dichos porcentajes se admitirán en función del orden de entrada de la solicitud, debiendo el trabajador/a en todo caso presentarla por escrito en las oficinas de la empresa, dejándose con ello constancia de la hora de entrada, o bien a través de vía telemática (correo electrónico de la empresa o fax).
- Licencia médica: El tiempo necesario para consultas médicas de especialistas de la seguridad social, del propio trabajador/a, sus hijos y padres o cónyuges que posean algún grado de discapacidad, así como personas sobre las que algún trabajador/a ostente la tutela judicial.

Para el resto de consultas médicas (médico de cabecera de la seguridad social, especialistas privados, etc.) se establece las siguientes condiciones:



- Este permiso se concederá tanto para el propio trabajador/a, sus hijos y padres o cónyuges que posean algún grado de discapacidad, así como personas sobre las que algún trabajador/a ostente la tutela judicial.
- El disfrute de dicha licencia está limitada a un máximo de 10 horas anuales, con un límite máximo diario de tres horas. El exceso de tres horas diarias se computará como licencia no retribuida y por tanto deberá ser recuperada por el trabajador/a.
- El tiempo computable para establecer los límites anteriores, es desde la hora de salida del centro de trabajo hasta su regreso al centro de trabajo.

En ambos casos el trabajador/a deberá presentar el correspondiente justificante médico de asistencia a consulta, indicando si es posible la hora de entrada y salida.

Artículo. 14. licencia no retribuida.

- Los trabajadores/as fijos tendrán derecho a permiso sin retribuir de uno a seis meses, demostrando documentalmente y fehacientemente la necesidad. Durante este período causará baja en la seguridad social, si bien su situación se procurará que quede asimilada al alta.
- Este tipo de permiso no podrá ser concedido a más de un 9% de la plantilla de la empresa simultáneamente, y una vez finalizado no podrá volver a ser solicitado de nuevo en el plazo de un año. Al terminar este permiso, el trabajador/a se incorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.
- Así mismo, podrán solicitar permiso sin retribuir, para asistir a exámenes a partir de la tercera convocatoria, siendo éstos de jornada completa y un máximo de cuatro días.
- Esta licencia podrá denegarse o revocarse total o parcialmente aun habiendo sido concedida, si por necesidades del servicio, resultara imprescindible la reincorporación del trabajador/a para no menoscabar el normal desempeño de la actividad de la Empresa.

Artículo 15. Excedencia.

- Todos los/as trabajadores/as con antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho desde cinco meses hasta cinco años de excedencia continuada.
- Así mismo, el personal podrá solicitar excedencia con reingreso inmediato y reserva del puesto, por un período de un año a tres años, en caso de mantenimiento de hijo.
- También se podrá solicitar excedencia de seis meses a cinco años con reserva del puesto de trabajo cuando se cumplan las siguientes condiciones:
 - a) Tener un mínimo de diez años de antigüedad en la empresa.
 - b) No encontrarse en esta situación de excedencia más del 2% de la plantilla estructural de la empresa.
- Este artículo se complementa con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2000.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

- Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán a razón de 30 días y habrán de ser abonadas en razón del salario base del convenio, plus actividad y antigüedad.
- Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán el día 10 de Julio y el día 10 de diciembre respectivamente.
- En el supuesto de la paga de navidad, para los trabajadores que finalicen su contrato entre el 10 de diciembre y el 31 de diciembre, se le descontará de su finiquito, la cuantía abonada por ese periodo en la paga de navidad.
- La gratificación de julio se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de enero al 31 de diciembre.
- Estas pagas se abonarán completas con independencia de que el trabajador/a haya o no causado baja por IT en el período de su devengo.



Artículo 17. Paga de Marzo

PAGA DE MARZO: Esta gratificación será de 30 días a razón del salario base del convenio, plus de actividad y antigüedad, y se abonará prorrateado, mensual o trimestralmente a opción de la empresa a lo largo del año natural de su devengo.

- La empresa podrá optar entre abonarla en la forma anteriormente expuesta o de una sola vez el día 10 de marzo del año siguiente a su devengo.
- Esta paga se abonará completa con independencia de la posible situación de I.T. del trabajador.

Artículo 18. Plus de transporte.

- Se establece un plus de compensación de transporte en la cuantía del valor de dos billetes ordinarios de autobús urbano en cada momento por días trabajados efectivamente. No se devengará los días de falta de asistencia por cualquier motivo, incluso enfermedad. No se tendrá en cuenta los días de licencias establecidas en este convenio. En caso de incremento de los billetes, la subida será abonada a partir del primer día del mes siguiente.
- Aquellos trabajadores/as que tengan jornada completa de 35 horas semanales y realicen su jornada de trabajo en jornada partida en horario de mañana y tarde, tendrán derecho a cuatro billetes de autobús.
- Aquellos trabajadores/as que tengan la jornada de trabajo de media jornada y realicen ésta de forma fraccionada tendrán derecho a cuatro billetes de autobús diario.
- Aquellos trabajadores/as que realicen horas complementarias y ello ocasione que la jornada de trabajo de dicho día se haya realizado en jornada partida cobrarán cuatro billetes de autobús.
- Los trabajos realizados en zonas industriales del extrarradio, darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transportes públicos periféricos, hasta el destino del punto de trabajo y su regreso.

Artículo 19. Servicios en días festivos.

- La empresa deberá abonar a los trabajadores/as que, por necesidad del servicio, tengan que trabajar en días festivos o fines de semana, la cantidad de 15,60 euros por cada hora trabajada que se incluirá en nómina en un plus que cotiza a la Seguridad Social.
- Cuando un trabajador/a que realice su jornada de trabajo de 35 horas de lunes a viernes, y por necesidades del servicio deba de trabajar durante el fin de semana, la empresa ofrecerá al trabajador/a la posibilidad de elegir entre un descanso compensatorio o abonar 15,60 euros por la hora de trabajo.

Artículo 20. Indemnización por enfermedad o accidente.

- La empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A., habrá de abonar al personal incluido en el mismo, sea cual sea su antigüedad, en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el artículo 2o del Decreto 3158/66, de 23 de Diciembre, modificado por R.D. 53/80 de 2 de Enero, una indemnización complementaria que cubra hasta el 75% de la base de cotización a la seguridad social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, para contingencias comunes del mes anterior a la baja, durante el período comprendido entre el primer día de la baja en el trabajo por tales contingencias y hasta el vigésimo día inclusive de permanencia en tal situación y del 100% de dicha base de cotización a la seguridad social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, a partir del vigésimo primer día y mientras permanezca en tal situación de incapacidad temporal.
- En caso de enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, 100% de la base de cotización a la seguridad social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, la empresa pagará la indemnización complementaria, hasta cubrir el 100%, desde el primer día de la baja.



El cálculo del complemento se realizará como se ha indicado en los párrafos anteriores siempre y cuando el porcentaje de absentismo de la empresa sea igual o inferior al 13.5 %.

En caso de que el porcentaje de absentismo sea superior al 13.5 %, el cálculo del complemento se realizará tomando la base de cotización del mes anterior a la baja, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias y el plus actividad.

Cada año en enero se calculará el porcentaje de absentismo referido a los doce meses del año anterior y dependiendo del mismo, el cálculo del complemento se realizará descontando o no el plus actividad.

Artículo 21. Revisión médica y seguridad laboral.

A) VIGILANCIA DE LA SALUD.

- Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrán la obligación de realizarse una revisión médica anual, siempre y cuando se realice los análisis y el reconocimiento médico el mismo día, en el mismo sitio y de forma continuada.

B) SEGURIDAD LABORAL.

- Todos los trabajadores/as están obligados a utilizar los equipos de protección individual entregados por la empresa, debiendo firmar el correspondiente recibí en el momento de la entrega.
- Los supervisores/as serán los encargados de observar y exigirla utilización de los mismos, de lo contrario extenderán un parte de amonestación que presentarán ante la dirección de la empresa.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

- La empresa vendrá obligada a facilitar al personal que lo necesite para el desempeño del trabajo uniforme y calzado. Se establece un máximo de tres uniformes completos, y tres pares de calzado cada dos años de trabajo.
- La entrega de los uniformes se realizará en los meses de abril y octubre. No obstante, queda abierta la posibilidad de modificar la frecuencia de entrega del vestuario previo acuerdo entre Empresa y Comité.
- La empresa solicitará a los centros donde se realicen trabajos de limpieza, un cuarto adecuado para cambiarse de ropa y para tomar un tentempié. En aquellos centros que se considere necesario se facilitaran taquillas para guardar la ropa y bolsos.
- La utilización del calzado de seguridad estará sujeta a lo que se establezca en la evaluación de riesgos de la empresa.

Artículo 23. Sustituciones y vacantes.

- Las coberturas de las vacantes que surjan en la empresa, serán cubiertas con personal de la misma durante la vigencia del presente convenio mediante el proceso de promoción interna que se establece en el mismo, o en su caso, de no ser posible por esa vía, respetando la normativa de aplicación vigente en cada momento, conforme a lo dispuesto para el acceso al empleo público, pero siempre bajo las premisas de la simplicidad, garantía y publicidad del proceso y que la organización del trabajo permita dichos acuerdos.
- Aquellas sustituciones temporales que no puedan ser cubiertas con personal de plantilla, se cubrirán con personal eventual de la Bolsa de Trabajo temporal que esté vigente en cada momento para sustituir las bajas por I.T., por excedencia, etc., respetando en todo caso la rotación de dicha bolsa.

Artículo 24. Promoción interna.

El derecho a la promoción profesional del trabajador o ascenso es una consecuencia de la prolongación de la relación laboral que tiene su anclaje último en el artículo 35.1 de la Constitución (promoción a través del trabajo) y que se reconoce como derecho básico en el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, el cual, fija en su artículo 24 su régimen jurídico mínimo.



Supone la promoción profesional un cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo. Normalmente la promoción tiene lugar como consecuencia de la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional.

Cuando se produzcan vacantes definitivas en la plantilla, seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) La empresa comunicará la/las plazas vacantes al comité de empresa.
- 2) se creará una comisión de promoción y ascensos compuesta por dos miembros designados por el comité de empresa y dos miembros designados por la dirección de la empresa al objeto de crear un Sistema de promoción y ascensos para valorar los requisitos necesarios para proceder a cubrir las vacantes definitivas que se produzcan, quienes establecerán los parámetros de funcionamiento, e indicando la valoración de puntos necesarios que se deben obtener para optar al cambio de categoría.
- 3) Comunicación de las vacantes a la plantilla.

Las partes que integran la comisión se comprometen a celebrar una reunión en el ámbito de la comisión de ascensos con el objeto de crear un sistema de promoción y ascensos para cubrir las vacantes de superior grupo que sean necesarias. La elaboración de dicho sistema de promoción se efectuará bajo las siguientes premisas:

- La empresa anunciará los requisitos exigidos, relación de pruebas a realizar y fechas de realización de las mismas, puntuación y baremos en los respectivos centros de trabajo y en el tablón de anuncios de la empresa con una antelación no inferior a 30 días naturales, a la realización de las mismas, las vacantes a cubrir y los requisitos exigidos.

Los trabajadores/as interesados en acceder a las pruebas de capacitación deberán solicitarlo por escrito.

- Se realizará un examen teórico-práctico.
- Si la promoción es a mandos intermedios, se incluirá una entrevista personal.
- Se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.
- En caso de igualdad de puntuación en las pruebas obtenidas, tendrá preferencia el trabajador más antiguo, y a igualdad de antigüedad, mediante sorteo.
- Para consolidar la vacante se requerirá haber superado un periodo de prueba en la vacante ofertada de seis meses para los titulados superiores y de dos meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido mantendrá su nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente al grupo que ha sido promocionado provisionalmente. En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo y nivel percibiendo el salario propio de la misma.
- Se tendrá en cuenta para cubrir la vacante, además de la puntuación obtenida en el examen teórico-práctico, la baremación de los cursos de formación realizados, superar favorablemente el reconocimiento médico al objeto de determinar la idoneidad psicofísica para su desempeño, el conocimiento y experiencia en el puesto de trabajo ofertado, así como el historial profesional del aspirante verificando si existen sanciones disciplinarias impuestas por la empresa, todo ello de conformidad a los criterios establecidos por la comisión de ascensos y promoción.
- Además la comisión de ascensos tendrá la potestad de modificar las premisas que se establecen en el sistema de promoción y ascensos, con objeto de adaptarlas a cada puesto vacante.
Superadas las pruebas, el trabajador/a que obtenga mayor puntuación accederá al nivel que promociona y que podrá ser una categoría superior dentro del mismo grupo profesional o bien una categoría dentro de otro grupo superior.
- Aquellos trabajadores que hayan participado en la convocatoria para cubrir una vacante por promoción interna y que habiendo superado el mismo no hayan obtenido la plaza, serán tenidos en cuenta por orden de puntuación final para cubrir dichas vacantes temporalmente sin posibilidad de consolidar el puesto de superior categoría, pero sí percibiendo el salario que corresponda a la misma.



Artículo 25. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, de conformidad a la distribución de grupos profesionales establecidos en convenio.

La empresa garantizará que, para el acceso a un puesto de trabajo de superior grupo profesional, o superior categoría dentro del mismo grupo profesional, primará el sistema de promoción interna regulado en el artículo 24.

Trabajos de distinta categoría superior o inferior:

- 1.º Por necesidades organizativas, de carácter temporal, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo distinto que tuviera reconocida teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
- 2.º Los ascensos de categoría se producirán, en el supuesto de que existan vacantes permanentes, de conformidad a los criterios de carrera profesional del artículo 24.
- 3.º Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si el cambio hubiera sido solicitado por el propio trabajador y aceptado por la empresa, se asignará a este la retribución que corresponda por la función efectivamente desempeñada.

- 4.º Cuando ocasionalmente se realicen tareas de superior categoría se tendrán todos los derechos y deberes de la misma y se cobrará en relación a los emolumentos de esta.

Artículo 26. Seguro.

La empresa contratará una póliza de seguro que cubra las siguientes contingencias:

- Fallecimiento por muerte natural 15.025,30 euros.
- Muerte por accidente laboral y extralaboral 21.000 €.
- Invalidez permanente absoluta por accidente laboral y extralaboral 25.000 €.
- Invalidez permanente total por accidente laboral y extralaboral 21.000 €.
- Gran Invalidez por accidente laboral y extralaboral 30.000 €.
- Para una misma contingencia de las que se hacen mención anteriormente no podrá acumularse dos o más cuantías de estas contingencias, por lo que no se podrá percibir indemnización por más de uno de los conceptos anteriores.
- Los trabajadores/as que se nieguen a presentar la documentación que se le requiera por la empresa para asegurarle según se establece en este convenio, y por dicho motivo no sean asegurados en todas o algunas de las coberturas establecidas, la empresa no responderá de las posibles indemnizaciones que se pudieran derivar de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 27. Jubilación.

- La jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador haya alcanzado a esa edad el periodo mínimo de carencia exigido, para percibir una pensión contributiva de jubilación, a excepción de lo establecido en el párrafo siguiente.
- Para los contratos fijos celebrados desde el día uno de enero del 2.000, no se tendrá en cuenta lo regulado en el párrafo anterior, siendo su edad de jubilación al cumplir los 65 años.



- Se establece la posibilidad de que los trabajadores con 64 años cumplidos que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, puedan solicitar la jubilación en los términos establecidos en la legislación aplicable vigente en el momento de producirse la misma.
- El personal que se jubile al cumplir los 64 años, percibirá un complemento de jubilación consistente en dos mensualidades del salario total vigente. Si la jubilación se produce a los 63 años, la cuantía será de tres mensualidades, cuatro si lo hace a los 62 y cinco a los 61.

Esta modalidad desaparece a partir de 01-01-2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Jubilación parcial:

- Según se establece en la legislación social vigente, aquel trabajador/a que cumpla los requisitos establecidos en la misma, se podrá jubilar a media jornada, debiendo firmar para ello un contrato a tiempo parcial. La empresa deberá contratar a un trabajador/a desempleado/a bajo un contrato de relevo hasta el periodo de tiempo que el trabajador jubilado cumpla la edad establecida para su jubilación.

Artículo 28. Ayuda a estudios.

- Durante todo el mes de septiembre y octubre se abrirá el plazo para presentar solicitud de ayuda a estudios, y serán concedidas de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Serán beneficiarios de estas ayudas:

- El personal fijo de plantilla (entendiéndose incluidos también los Fijos Discontinuos) que estén de alta en la empresa en la fecha del abono. Se excluye el personal que habiendo cumplido 18 meses en I. T. se encuentra pendiente de resolución de invalidez.
- El personal eventual que en la fecha de dicho abono esté de alta en la empresa y que durante el periodo de tiempo desde el uno de octubre del año anterior hasta el treinta de septiembre del año en que solicita la ayuda, haya sido contratado en la empresa durante más de 6 meses. Las ayudas serán abonadas en la nómina del mes de octubre.
- La solicitud de las ayudas consistirá en la presentación de un certificado del centro escolar donde se haga constar el curso en el que se encuentra matriculado el beneficiario. Además, el certificado deberá indicar la edad y el nombre de los hijos por los que solicita la ayuda.
- La cuantía de esta ayuda se concederá para la realización de los estudios de Educación infantil, Primaria, E.S.O., F.P. Bachillerato y Universitarios y en función de las siguientes condiciones:

AÑO	EDAD	CUANTÍA POR HIJO	CUANTIA POR DOS HIJOS	CUANTÍA POR TRES O MÁS HIJOS
2021 a 2023	3-25	130,00 €	160,00 €	Incremento del 13% sobre 160,00 € por cada hijo

En caso de que el propio trabajador/a esté cursando estudios oficiales tendrá derecho a percibir esta ayuda, cuya cuantía será de 140 €, que se pagará en la nómina de octubre, previa justificación de estar cursando dichos estudios.

Artículo 29. Maternidad y guarda legal.

- Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y dentro de las posibilidades de organización del centro de trabajo, tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo idóneo a su estado, sí la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.
- Este cambio de puesto de trabajo, no supondrá modificación de categoría ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad del cambio del puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de I.T. y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.



- Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de cursos prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la asistencia al curso dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras con jornada completa con un hijo menor de nueve meses, por lactancia tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se dividirá en dos fracciones de treinta minutos. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- En todas las demás materias para maternidad, se regulará por la legislación vigente.
- En el supuesto de adopción de hijos, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un periodo de suspensión del trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá la duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La retribución se asimilará para el supuesto de maternidad por parto natural.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 30. Anticipos.

- Todos los/as trabajadores/as fijos, podrán solicitar anticipos hasta el 50% del salario mensual, que serán abonados el día 15 de cada mes. Si este día coincide en sábado, domingo o festivo, éste se adelantará al día laborable anterior, no obstante, y ante una necesidad urgente demostrada, podrá solicitarse al Gerente el adelanto de fecha.

Los anticipos se solicitarán a la empresa del 1 al 10 de cada mes.

Artículo 31. Defensa jurídica y responsabilidad civil.

A) Defensa Jurídica.

- Los servicios jurídicos de la empresa, asistirán a los/as trabajadores/as de la misma, en todos aquellos temas de responsabilidad civil o penal, que se deriven como consecuencia del desarrollo de la actividad en la empresa, siempre que sean solicitados por el interesado/a.

B) Responsabilidad Civil.

- La empresa cubrirá mediante la concertación de una póliza de seguros, la responsabilidad civil que pueda serle exigida como propietaria de los vehículos utilizados por los/as trabajadores/as, en caso de siniestro de alguno de ellos.
- La responsabilidad civil cubrirá toda indemnización por daños corporales materiales, ocasionados por los siniestros ocurridos en los vehículos de su propiedad.

Artículo 32. Parejas de hecho.

- Las alusiones que en el presente convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables en todos los sentidos a la pareja de hecho, siempre que esté definitivamente legalizada su situación de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 33. Derechos sindicales.

- La empresa considerará a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre su trabajadores/as y su empresario.
- La empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de un/a trabajador/a la condición de que no se afilie o renuncie a



su afiliación sindical. La empresa reconoce el derecho de los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

- Existirá un tablón de anuncio, en el que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección del centro.
- A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical mensual correspondiente. El/la trabajador/a interesado en la realización de esta acción, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenezca y la cuantía de la cuota.
- El descuento de la cuota sindical, será reconocido en nómina por tal concepto.
- Las cantidades descontadas por la empresa, se pondrán a disposición del representante sindical debidamente acreditado.
- Podrá solicitar la excedencia aquel trabajador/a, que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación los miembros que se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 34. Garantías sindicales.

- Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, tendrán las siguientes garantías:
- Dispondrán de 180 horas anuales, pudiéndose acumular mensual o anualmente.
- Cuando un delegado de personal o miembro del comité de empresa, haya agotado su crédito personal de horas podrá acumular el de otro representante de la misma empresa para el mismo período con autorización de éste, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.
- Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembro de comité de empresa, como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos.
- Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por los sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.
- La liberación de un trabajador designado por el Comité de Empresa será de siete horas diarias al año.

Artículo 35. Cambio de titularidad de la empresa.

- En caso de cambio de titularidad o forma jurídica de la empresa, se subrogará obligatoriamente por parte de la empresa entrante, toda la plantilla y la bolsa de trabajo, con todos sus derechos.

Artículo 36. Vinculación a la totalidad.

- Si la autoridad laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que el presente convenio o algunas de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de un tercero y adoptase las medidas pertinentes o por cualquier otra causa, la administración pública o los tribunales competentes, ordenarán la rectificación del presente convenio o parte del mismo, quedando sin eficacia la totalidad y debiendo ser examinado su contenido nuevamente por la actual comisión deliberadora del convenio.



Artículo 37. Formación.

- La Empresa y el Comité de Empresa son conscientes de que la formación es condición indispensable para mejorar la competitividad, la calidad del servicio por parte de la empresa, así como la capacidad, la actitud y la aptitud de los trabajadores/as que trabajan en la empresa. Además, se comprende la necesidad de la implantación de avances tecnológicos que repercutan en el aumento de la productividad y en un desarrollo del trabajo menos manual y, por lo tanto, menos fatigoso para el trabajador.
- Por dichos motivos se acuerdan que la empresa elaborará un plan de formación para los trabajadores.
- El coste de dicha formación recaerá sobre la empresa, quien pondrá los medios necesarios para la realización de dichos programas de formación. Dicha formación será requisito necesario, pero no suficiente para poder acceder a puestos de categoría superior por parte de los trabajadores, además de para trabajar en la empresa.
- A los efectos cumplir el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores en lo que a formación del trabajador se refiere, cuando la misma no sea obligatoria para desempeñar su trabajo, siendo por tanto totalmente voluntaria, y la empresa no la imponga, ésta se deberá realizar en todo caso fuera de la jornada laboral. Por el contrario, si la formación es obligatoria (siendo propuesta por la empresa al considerarse relacionada con su puesto de trabajo), ésta deberá impartirse dentro de la jornada laboral al ser tiempo efectivo de trabajo, y si ello no fuera posible, y tuviera que hacerse fuera de dicha jornada, la empresa compensará al trabajador/a el tiempo invertido en dicha formación con descanso equivalente igual al tiempo empleado en la misma, debiendo disfrutarse obligatoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 38. Modalidades contractuales.

- La tipología de contratos que podrá realizar la empresa se regirá por las normas laborales que en cada momento estén vigentes y por las normas mercantiles aplicables a la empresa.
- Los contratos que en la actualidad tienen todos los trabajadores/as de la empresa, se entienden que su ámbito territorial es el mencionado en artículo 2 del presente convenio.
- Con la finalidad de esclarecer algunas modalidades contractuales y apoyar la mejor gestión y flexibilidad en las relaciones entre trabajadores y empresa, a continuación, se detallan algunos modelos de contratos que pueden producirse en la empresa.

CONTRATOS EVENTUALES.

- Se realizarán contratos eventuales por circunstancias de la producción cuando sea necesario para atender exigencias circunstanciales del servicio o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Se detallan a continuación algunas de las actividades en las que se puede realizar este tipo de contrato:
 - Limpieza general de instalaciones. Donde se incluyen:
 - Limpieza ocasionada por mudanzas, inauguraciones de nuevas sedes, celebración de acontecimientos varios etc.
 - Limpieza ocasionada por siniestro en el centro o sede.
 - Limpieza de patios, como al comienzo del curso escolar y el abrillantado de suelos.
 - Cualquier tarea de limpieza coyuntural que sea necesaria para el mantenimiento de los edificios.
 - - Tareas relacionadas con la pintura anual en los centros escolares.
 - - Ampliación del servicio por aumento de horas de trabajo en el centro o sede, que se entiendan coyunturales.
 - - Este contrato se regulará por la legislación vigente en el momento de su celebración.



CONTRATOS DE INTERINIDAD.

- Se utilizará esta modalidad contractual cuando las vacantes temporales del personal de plantilla no puedan ser cubiertas con trabajadores/as de la empresa.
- La regulación de este tipo de contrato estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- Siguiendo en la línea de fomento del empleo en la medida que las necesidades lo permitan, y con la intención de realizar contrataciones con un carácter de duración en el tiempo, el Comité de Empresa y la Empresa acuerdan crear contratos de interinidad denominados "Máximo 91". De esta manera se evitarán contratos de duración diaria a trabajadores de la bolsa, eliminando de esta forma las molestias que supone al trabajador el interrumpir su prestación por desempleo y la burocracia que conlleva.

Contratos "Máximo 91"

- Se podrán realizar contratos de interinidad cuya duración máxima puede ser de noventa y un días con objeto de sustituir las licencias retribuidas recogidas en el art. 14 del presente convenio. Además, el presente contrato se podrá utilizar también para sustituir durante dos semanas las bajas por I.T. y para sustituir las vacaciones de los trabajadores.
- Con esta modalidad contractual un mismo trabajador podrá sustituir a diferentes trabajadores que durante ese periodo máximo de 91 días hagan uso de los permisos especificados en el párrafo anterior.
- Cuando un contrato se realice en las condiciones mencionadas en los párrafos anteriores, Se podrá realizar bajo la forma de un contrato con una jornada que represente el 50% de la jornada máxima en la empresa para los 91 días, realizándose la distribución de la jornada diaria según las necesidades de la empresa de cada día.
- El trabajador podrá realizar un máximo de 9 horas diarias de trabajo en jornada no continua, debiendo existir un descanso mínimo entre la jornada de trabajo de cada día de al menos diez horas.
- El trabajador podrá realizar turnos de diez horas diarias, siempre que descanse tres días seguidos y que entre la jornada de un día y la del siguiente día exista al menos diez horas de descanso.
- El preaviso para indicarle el trabajo y el centro asignado para el día siguiente se deberá realizar con una antelación de al menos diez horas.

CONTRATOS DE RELEVO.

- En determinados casos y de acuerdo con la legislación vigente, con la intención de fomentar el empleo se podrán celebrar contratos de relevo. Esta posibilidad se recoge también en el artículo 26 de este convenio referido a la jubilación.

CONTRATOS "MÓVILES".

- El Comité de Empresa y la Empresa ante la grave situación de paro existente, y conociendo los efectos positivos que para la creación de empleo pueden derivarse de una política social solidaria y con la intención de consolidar la gestión de la empresa y buscar una mayor flexibilidad y agilidad laboral en aras de conseguir una mejoría del servicio a realizar en los diferentes edificios y locales, acuerdan regular el siguiente contrato de "Móviles".
- Dicho contrato deberá ser por tiempo indefinido a tiempo parcial, bien fijos de doce meses o fijos discontinuos, estableciéndose la duración total de horas del contrato en cómputo anual y con un mínimo mensual de horas trabajadas, equivalentes al 50% de la jornada diaria.
- El trabajador podrá realizar un máximo de 10 horas diarias de trabajo en jornada no continua, debiendo existir un descanso mínimo entre la jornada de trabajo de cada día de al menos diez horas.
- El trabajador podrá realizar turnos de diez horas diarias, siempre que descanse tres días seguidos y que entre la jornada de un día y la del siguiente día exista al menos diez horas de descanso.



- El preaviso para indicarle el trabajo y el centro asignado para el día siguiente se deberá realizar con una antelación de al menos diez horas.

Artículo 39. Horas complementarias.

- En virtud del Real Decreto-Ley 16/2013 medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el artículo 12, 5 i) del E.T. regula los pactos de horas complementarias que se realicen entre empresa y trabajador estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- 1.- El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- 2.- El trabajador/a conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de doce horas.

Artículo 40. Horas extraordinarias

El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establece que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extras tendrán el carácter de excepcionales, recomendándose a las partes contratantes eliminar las que se realizan normalmente por la contratación de nuevos trabajadores en cualquiera de las modalidades legalmente establecidas.

En cuanto a los topes máximos de horas y resto de condiciones que no estén recogidas en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá optar entre el abono de las horas extras realizadas, o su compensación por descanso equivalente a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, debiendo comunicarlo inexcusablemente a la empresa antes de la finalización del mes en el que las mismas se hayan realizado.

Las horas extras se abonarán con un incremento del 60% sobre el valor de la hora ordinaria según la categoría del trabajador/a. Para el cálculo de la hora ordinaria se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario base, pagas extras, plus convenio, plus extrasalarial, plus asistencia y plus actividad en su cuantía diaria. En la siguiente tabla se especifica el precio de la hora extraordinaria por categorías profesionales y para el año 2021:

PRECIO HORAS EXTRAS AÑO 2021	
CATEGORÍAS:	PRECIO HORA EXTRA
LIMPIADOR/A	14,06
PEÓN ESPECIALISTA	14,26
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	15,11
ESPECIALISTA	15,11
RESPONSABLE DE EQUIPO	13,08
RESPONSABLE DE ALMACEN	13,08
ENCARGADO DE SECTOR	14,48
ENCARGADO DE ZONA	14,84
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,63
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	16,13
JEFE ADMINISTRATIVO	16,70
TITULADO GRADO MEDIO	16,95
TITULADO GRADO SUPERIOR	17,44



Disposición adicional primera. Acciones preventivas.

- Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la problemática de la drogodependencia y en aras de dar soluciones a este colectivo, especialmente con la intencionalidad de procurar acciones positivas de prevención actuaciones no deseables de dependencias de drogas, acuerdan la inclusión en el mismo de las siguientes acciones de carácter preventivo:

ACCIONES PREVENTIVAS. - Estas se sostendrán sobre tres pilares básicos: FORMATIVAS, INFORMATIVAS Y SENSIBILIZADORA.

FORMATIVAS: Estas acciones se dividen en tres apartados concretos a saber:

- Cursos mediadores sindicales: Estos cursos serán impartidos por las organizaciones sindicales, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.
- Jornadas de sensibilización a empresarios y/o Gerente. Esas jornadas se realizarán buscando la participación de la comisión de seguimiento del acuerdo entre la Consejería de Asuntos Sociales, U.G.T. y CC.OO. de Andalucía, para la prevención de la drogodependencia en el ámbito laboral, con el apoyo técnico del comisionado para la droga.
- Cursos a mandos intermedios, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.

INFORMATIVA:

- Estas acciones podrán ser a su vez:
- Publicaciones periódicas: Las organizaciones sindicales ponen a su disposición sus publicaciones para informar en el ámbito correspondiente sobre prevenciones de drogodependencia.
- Publicaciones específicas: Las que a tales efectos se creen.

SENSIBILIZADORAS:

- Campañas Específicas:
- Se abrirán los contactos oportunos, con el acuerdo para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral para el desarrollo de la misma.
- Para poder llevar a cabo las acciones enumeradas, la comisión negociadora del convenio, organizará en las prácticas, las acciones que se pacten en este convenio con relación a esta problemática.

ANEXO I**GRUPO I: “PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO”**

RESPONSABLE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS:

Titulación requerida: diplomatura, licenciatura o grado universitario.

- Persona que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad la captación, selección y admisión del personal y la planificación, programación y control de la política del personal de la empresa fijada por aquella.

TÉCNICO TITULADO:

Titulación requerida: diplomatura, licenciatura o grado universitario.

- Son aquellos/as que, aplicando sus conocimientos de investigación, análisis, estudios y preparación de planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor, diplomado, licenciado o grado universitario.

GRUPO II “PERSONAL ADMINISTRATIVO”.

JEFE/A ADMINISTRATIVO:

Titulación requerida: Titulado de grado superior en administración de empresas.



- Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él/ella las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

OFICIAL ADMINISTRATIVO:

Titulación requerida: Titulado de grado superior en administración de empresas.

- Empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Titulación requerida: Titulado de grado medio en administración de empresas.

- Es el empleado/a que dedica su actividad a las operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

GRUPO III “MANDOS INTERMEDIOS”.**ENCARGADO DE ZONA:**

Titulación requerida: Título de Bachillerato o equivalente

- Es la persona que a las órdenes de la dirección de la empresa tiene como misión tanto la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector o responsable de equipo, de quienes recogerá la información para la dirección de la empresa

ENCARGADO DE SECTOR:

Titulación requerida: Título de Bachillerato o equivalente

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

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Realizar y supervisar el reparto y entrega de productos, útiles, herramientas, maquinaria, utensilios y demás artículos necesarios para la limpieza de los diferentes centros y locales, con los instrumentos, herramientas y elementos de transporte que ponga a su disposición la empresa.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.
- Cualquier otra función que le sea encomendada por la Dirección de la empresa.

RESPONSABLE DE EQUIPO:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

- Es quien, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene además la responsabilidad de un grupo de tres a nueve trabajadores/as. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá las funciones propias del encargado de sector para el grupo de trabajadores a su cargo, mientras que en la restante parte de su jornada realiza las funciones de operario de la limpieza, o bien, de la categoría que ostente.



RESPONSABLE DE ALMACÉN:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

- Es la persona que a las órdenes de la dirección de la empresa y en coordinación con los mandos intermedios (encargados) tiene como misión:
- Supervisar la entrada y salida de materiales y equipos de almacén. Preparación de lotes de salida a centros de trabajo.
- Verificar la codificación y registro de mercancías que ingresa al almacén, supervisa la clasificación y organización de la mercancía en el almacén.
- Elabora órdenes de compra para la adquisición de materiales e informa las unidades de compras y suministros.
- Supervisa los niveles de existencia de inventario establecidos de bienes y servicios, y mantiene actualizados los sistemas de registros.
- Revisa, firma y consigna inventarios en el almacén.
- Realiza y/o coordina inventarios en el almacén.
- Establecer métodos de trabajo registro y control en el almacén.
- Tramita las órdenes de compra.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización. Limpieza, mantenimiento y ordenación del almacén.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

GRUPO IV “PERSONAL OPERARIO”.**ESPECIALISTA:**

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

- Es aquel trabajador o trabajadora 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 todo tipo de limpiezas que se pueden realizar en el ámbito de la limpieza en general. Dicho trabajador deberá aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiera el uso de materiales, equipo, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de sus funciones.

CONDUCTOR-LIMPIADOR/A:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

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



PEON ESPECIALISTA:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

- Es quién realiza funciones concretas y determinadas, propias de empresas de limpiezas que, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades, exigibles para ostentar la categoría de especialista. Sin embargo, contará con cierta práctica y especialización en determinadas tareas de limpieza, así como atención a trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

LIMPIADOR/LIMPIADORA:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

- Son quienes ejecutan las tareas de fregados, desempolvado, barrido y limpieza de edificios y locales, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso domésticos, aunque estos sean de mayor potencia. Estas tareas se realizarán en suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como, cristalerías, puertas, ventanas, desde el interior de las mismas, o en escaparates, sin que requieran para la realización de tales tareas más atención debida, que la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene con la aportación de un esfuerzo físico esencial.

Entre otros elementos, se consideran maquinarias de fácil manejo, la sopladora para barrido, la aspiradora para recogidas de hojas, la barredora manual y la hidrolimpiadora eléctrica.

En Huelva, a 18 de mayo de 2021.

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO**AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACION DE ANDALUCIA**

OBJETO: Anuncio de 16 de julio de 2021, de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, para dar publicidad a la convocatoria de concurso público de ofertas de compra de suelo residencial para construir viviendas protegidas de su titularidad.

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en la Base Octava del Programa Anual de Enajenaciones de Bienes 2021 aprobado por Consejo Rector en sesión de 26 de mayo de 2021, el procedimiento de enajenación se inicia mediante Resolución de la persona titular de la Dirección General de AVRA y se publica, entre otros, en el Boletín Oficial de Provincia. Por el presente, y para general conocimiento, se dispone la publicación de la Resolución de 8 de julio de 2021 rectificadora por la de fecha 12 de julio de 2021:

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA POR LA QUE SE APRUEBA LA CONVOCATORIA DEL CONCURSO PÚBLICO DE OFERTAS DE COMPRA SUELO RESIDENCIAL PARA CONSTRUIR VIVIENDAS PROTEGIDAS TITULARIDAD DE AVRA, CORRESPONDIENTE AL MES DE JULIO-2021.

Examinado el Anexo de Bienes Inmuebles Enajenables adjunto al Pliego de Condiciones tipo visado por la Asesoría Jurídica, aprobado en el Programa Anual de Enajenaciones de Bienes de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2021 mediante acuerdo del Consejo Rector de AVRA en sesión celebrada el 26 de mayo 2021, que ha de regir en el Concurso Público de Oferta de Compra de Suelo Residencial para Construir Viviendas Protegidas titularidad de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) correspondiente al mes de JULIO-2021, y en ejercicio de las facultades que corresponden a esta Dirección General conforme a lo dispuesto en el artículo 14.f) de los Estatutos de AVRA, aprobados por Decreto 174/2016, de 15 de noviembre, a propuesta de las Direcciones Provinciales de AVRA y de la Sección de Gestión de Activo, se adopta la siguiente

