CONVENIO COLECTIVOEMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES S.A.

(E.M.L.I.C.O.D.E.M.S.A.) (AÑOS 2008 2011)

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.

La vigencia del presente convenio será por cuatro años, desde el día 1 de Enero de 2008 al 31 de Diciembre de 2011.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Este convenio se considerará denunciado a todos los efectos, automáticamente, al final de su vigencia, sin necesidad de cumplir requisito formal alguno. Para la denuncia del convenio no será necesario cumplir plazo de preaviso ni requisito formal alguno.

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.

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, 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: Mientras dure la vigencia del presente convenio.

5. Composición: Tres representantes de los trabajadores miembros del comité de empresa e igual número de representante por parte de la empresa.

6. Ambas partes, tanto representantes de los trabajadores 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 a cerca 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 2008 y los siguientes años son:

Tabla salarial año 2008 euros

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus Extra Salarial	Plus Actividad	Plus Asistencia
Grupo I					
Titulado Grado Superior	1.167.07	69.76	185.38	73.01	60
Titulado Grado Medio	1.119.84	69.76	185.38	73.01	60
Grupo II					
Jefe Administrativo	1.096.30	69.76	185.38	73.01	60
Oficial Admón. 1ª	1.041.43	69.76	185.38	73.01	60
Oficial Admón. 2ª	1.004.55	69.76	185.38	73.01	60
Auxiliar Administrativo	801.31	69.76	185.38	73.01	60
Encargado general	978.35	69.76	185.38	73.01	60
Encargado de zona	917.42	69.76	185.38	73.01	60

Encargado de sector	883.16	69.76	185.38	73.01	60
Responsable de equipo	748.29	69.76	185.38	73.01	60
Grupo III					
Especialista	27.63	3.05	8.66	73.01	2.72
Peón Especialista	24.92	3.05	8.66	73.01	2.72
Limpiador/a	24.28	3.05	8.66	73.01	2.72
Conductor-Limpiador	27.63	3.05	8.66	73.01	2.72

Esta tabla es resultado de aplicar a la vigente para el año 2.007 un incremento de 150 euros, mensuales de de manera lineal aplicados 90€ en el Salario Base y 60€ en el plus de Asistencia.

Para cada uno de los años de vigencia de este Convenio él incremento salarial por todos los conceptos retributivos recogidos en la tabla salarial, serán los siguientes:

Año 2009:

Subida de 60 euros mensuales en el Salario Base y de 40 euros mensuales en el Plus de Asistencia. Esta subida se aplicará prorrateada a salario diario.

Año 2010:

Subida de 30 euros mensuales en el Salario Base y de 20 euros mensuales en el Plus de Asistencia. Esta subida se aplicará prorrateada a salario diario.

Año 2011:

Subida de 30 euros mensuales en el Salario Base y de 20 euros mensuales en el Plus de Asistencia. Esta subida se aplicará prorrateada a salario diario.

No se será objeto de incremento salarial las cantidades que se establezcan por conceptos distintos a los recogidos en las tablas salariales de este convenio.

Las cuantías que se tomaran como base para el cálculo del incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, serán las cantidades resultantes de la tabla salarial del año anterior.

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.

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 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 14 del presente convenio. Dicho plus tendrá la consideración de un 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. 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.

1.- 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.

2.- 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.

3.- Sin merma de la facultad organizativa de la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de información, etc. en lo relacionado con la organización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

4.- 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 de! 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. Preavisos.

Salvo pacto de las partes negociadoras, en esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11. Nóminas y finiquitos.

Las nóminas mensuales entregadas por la empresa a todos los/as empleados/as especificarán con toda claridad, los conceptos retributivos que figuren en las mismas, con e! 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 12. Jornada de trabajo, horarios de trabajo y descanso diario.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de lunes a viernes.

Para el personal que realice su jornada de trabaja 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 del maestro.

Para los trabajadores/as que presten sus servicios en centros de trabajo distinto a los Colegios, el día de la festividad patronal será el 8 de Julio u 8 de Agosto para los trabajadores fijos de plantilla. Para los trabajadores fijos discontinuos será un día que no perjudique el servicio.

Los días 24 y3 1 de Diciembre se consideran no se trabajará, sin que ello represente una reducción del salario.

El horario de limpieza de cada centro de trabajo que la empresa tenga adjudicado o contratado, se establecerá por la empresa 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 13. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de unas vacaciones

anuales retribuidas de 30 días naturales, 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.

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 o los días siguientes de agosto para la limpieza de los edificios.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

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 afectados por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- 15 días naturales en caso de matrimonio, siendo estos días naturales y consecutivos.

- En caso de nacimientos de hijos, dos días naturales sí se produce en la localidad y cuatro días naturales sí se produce fuera. Estos días serán naturales y consecutivos.

- En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, nietos, padres o madres de uno u otro cónyuge, abuelos o hermanos, dos días naturales si se produce en la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera. Será necesario para su disfrute la presentación del certificado médico correspondiente.

- En caso de que se produzca un ingreso hospitalario del cónyuge, hijos, nietos o padres, o madres de uno u otro cónyuge, o bien, de los hermanos del trabajador, dos días sí se produce en la localidad y cuatro naturales sí se produce fuera. No tendrá la consideración de ingreso hospitalario el nacimiento de hijos. Para disfrutar de esta licencia el mencionado familiar debe permanecer aún ingresado y en el caso de que sea dado de alta antes de que finalice la licencia el trabajador deberá reincorporarse al trabajo. Cuando exista traslado de hospital de Huelva a fuera de Huelva se cogerán los días restantes hasta computar los cuatro días.

- En caso de muerte del cónyuge, ascendiente, descendiente, o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días naturales sí se produce en la localidad y cinco sí se

produce fuera. Estos días se consideran naturales y consecutivos. Los ascendientes y descendientes son hasta el 2 grado de consanguinidad.

-Para el cumplimiento de los deberes públicos ordena-dos por la autoridad e impuestos por las disposiciones vigentes por el tiempo indispensable.

- 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.

- Por asuntos propios, tres días. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a un día por asunto propio una vez que lleven trabajados en el año cuatro meses.

- Dos días de libre disposición para los trabajadores fijos y los eventuales que lleven un año consecutivo de contrato. Los trabajadores que realizan su trabajo en los colegios lo disfrutaran cuando no haya actividad escolar. Aquellos trabajadores que realizan su trabajo en las Asociaciones de Vecinos o en otra dependencia, el día se le añadirá a los días de disfrute de vacaciones cuando exista menos actividad en ellas y no exista la necesidad de sustituir.

- Dos días por cambio de domicilio.

Artículo. 15 licencia no retribuida

Los trabajadores fijos tendrán derecho a permiso sin retribuir de uno a seis meses, demostrando documentalmente y fehacientemente la necesidad. Durante éste 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 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.

Artículo 16. Excedencia.

Todos los/as trabajadores/as con antigüedad de un alío 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 17. 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.

La paga extraordinaria de julio se abonara el 10 de Julio. La de Navidad se abonará el 15 de Diciembre.

En el supuesto de la paga de navidad, para los trabajadores que finalicen su contrato entre el 15 de diciembre y el 31 de diciembre, se le descontara 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 haya o no causado baja por 1.1. en el período de su devengo.

Artículo 18. Pagas de participación de marzo y de asistencia.

PAGA DE MARZO:

Esta gratificación será de 30 días a razón del salario base del convenio 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.

PAGA DE ASISTENCIA:

Concepto:

El objeto de esta paga extra de asistencia es recompensar a los trabajadores por la actividad desarrollada durante el año anterior. Por tanto para su cálculo se tendrá en cuenta las bajas por I.T. causadas durante el periodo de devengo. Para dicho calculo no se computará las bajas por maternidad, accidente e ingreso hospitalario.

Cuantía:

Dicha paga no lleva subida salarial y se mantiene en 300 euros anuales.

Fecha de cobro:

El 15 de Octubre.

Cotización:

Cotizará prorrateada mes a mes teniendo la consideración de una cuarta paga extra, salvo que pierda el derecho a ella según se establece en el apartado de requisitos.

Devengo:

El devengo será del 1 de Octubre al 30 de septiembre.

Requisitos para tener derecho a la paga:

Tendrán derecho al prorrateo mensual siempre y cuando no se haya producido un día o más de baja en dicho mes.

La acumulación durante el periodo de devengo de cuatro meses continuos o alternos con días de baja, producirá la perdida completa del derecho a la paga de asistencia.

Para los trabajadores fijos discontinuos se establecerá el derecho al cálculo mensual en función de los días trabajados.

En el caso de los trabajadores eventuales se establecerá también el derecho a la paga prorrateada por el tiempo de trabajo, perdiendo a su vez el derecho a la misma por un día o más del mes de baja. La acumulación durante el periodo de devengo para el cálculo de la perdida completa del derecho a la paga de asistencia será prorrateada por trimestre.

Todos los trabajadores que deban ser finiquitados, cobrarán la parte que

corresponda en el finiquito por la paga de asistencia el 15 de octubre.

Artículo 19. Plus de transporte.

Se establece un plus de compensación de transporte en la cuantía del valor de do 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 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 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 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 o punto de trabajo y su regreso.

Artículo 20. Servicios en días festivos.

La empresa deberá abonar a los trabajadores, que por necesidad del servicio, tengan que trabajar en días festivos o fines de semana, la cantidad de 42,07 euros por cada jornada completa trabajada.

Cuando un trabajador 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 la posibilidad de elegir entre un descanso compensatorio o abonar 42,07 euros por la jornada de trabajo de 7 horas.

Para ambos casos, en el supuesto de realizarse una jornada de trabajo inferior, la cuantía se prorrateara proporcionalmente en función de las horas realizadas.

Artículo 21. 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 transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no

laboral a que se refiere el artículo 2 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 y plus actividad, 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 y plus actividad, 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 y plus actividad, la empresa pagará la indemnización complementaria, hasta cubrir el 100%, desde el primer día de la baja.

Artículo 22. 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 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 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 23. 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. Igualmente deberá facilitar el material de seguridad necesario para el desempeño de sus funciones.

La entrega de los uniformes se realizara en los meses de abril y octubre.

La empresa solicitará a los centros donde se realicen trabajos de limpieza, un

cuarto adecuado para cambiarse de ropa y para tomar el bocadillo. 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 24. Sustituciones y vacantes.

Las coberturas de las vacantes que surjan en la empresa, se realizarán respetando los acuerdos establecidos entre la Empresa y el Comité de Empresa, pero siempre bajo las premisas de la simplicidad del proceso y que la organización del trabajo permita dichos acuerdos.

Las vacantes que se produzcan por cualquier motivo y no puedan ser cubiertas con personal de la empresa durante la vigencia del presente convenio, se regirán según actas aprobadas por el comité y la empresa, debiendo ser cubiertas por trabajadores/as de la Bolsa de Trabajo elaborado por el comité de empresa, respetando el orden que dicho comité haya acordado.

La empresa, siempre que no puedan ser cubiertas con personal de la empresa, vendrá obligada a utilizar la Bolsa de Trabajo para cubrir las bajas por I.T., por excedencia, etc., respetando la rotación de dicha bolsa y siendo imprescindible para la selección de dichos trabajadores/as, la presencia de un miembro del comité de empresa que será designado por el comité.

Artículo 25. Seguro.

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

Fallecimiento por accidente laboral ..... 18.030,36 euros.

Fallecimiento por muerte natural ..... 15.025,30 euros.

Invalidez total por Accte. Laboral ..... 18.030,36 euros.

Invalidez total por Accte. No laboral ..... 18.030,36 euros.

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 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 26. 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 2000, 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 el Real Decreto 1194/85 del 17 de Julio.

El personal que se jubile al cumplir los 64 años, percibirá un complemento de jubilación consistente en una mensualidad del salario total vigente. Si la jubilación se produce a los 63 años, la cuantía será de dos mensualidades, tres si lo hace a los 62 cuatro y cuatro a los 61.

Jubilación parcial:

Según se establece en la legislación actual, aquel trabajador que tenga cumplidos los 60 años, se podrá jubilar a media jornada, debiendo firmar para ello un contrato a tiempo parcial. La empresa deberá contratar a un trabajador desempleado bajo un contrato de relevo hasta el periodo de tiempo que el trabajador jubilado cumpla los 65 años.

Artículo 27. 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 F-D) 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 noviembre del año anterior

hasta el treinta y uno de octubre 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 Noviembre. Una vez finalizado este mes el trabajador perderá el derecho a solicitar dicha ayuda para el año en curso.

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 Preescolar, E.S.O., F.P. Bachiller y Universitarios y en función de las siguientes condiciones:

AÑOS	**EDAD**	**CUANTÍA POR UN HIJO O MÁS**	**CUANTÍA POR DOS**
2008-2011	3-25	96,79 EUROS	118,30 EUROS

Artículo 28. 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, bien a partir de la decisión administrativo 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.

El trabajador que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a una persona disminuida física o psíquicamente y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Artículo 29. 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. Sí 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 30. 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 o materiales, ocasionados por los siniestros ocurridos en los vehículos de su propiedad.

Artículo 31. 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 32. 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 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 ostentara 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 33. 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:

A) Dispondrán de 300 horas anuales, pudiéndose acumular mensual o anualmente.

B) 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.

C) 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.

D) Liberación de un trabajador designado por el Comité de Empresa por siete horas diarias al año.

Artículo 34. 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 35. Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, entendiese 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 36. 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 las 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.

Las jornadas de formación se realizaran en horarios distintos a las horas de trabajo de cada trabajador.

Artículo 37. 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 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, aún 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. Dónde 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 evitaran 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 descaso 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 computo 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 descaso 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 15/1998 de 27 de noviembre por el que se modifica el artículo 12, 5 i) del E.T. 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.

Disposición adicional primera. Acciones preventivas.

Las partes firmante de éste 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 de 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 éste convenio con relación a esta problemática.

Disposición final primera.

Al personal fijo discontinuo que haya pasado a ser fijo en los años 1997, 1998 y 1999, se le aplicará la legislación que estaba en vigor a la fecha del 1 de Marzo de 1997, no siéndole por tanto de aplicación en materia de contratación indefinida lo pactado en el acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo.

Disposición final segunda.

El personal fijo discontinuo que durante los años 1997, 1998 y 1999 han pasado a ser fijos de doce meses en la empresa, seguirá teniendo entre sus funciones la obligatoriedad de realizar el trabajo de pintura de los diferentes colegios en los que la empresa desarrolle la limpieza durante el curso escolar.

Además de estos trabajadores, si se realizase contrataciones fijas de doce meses, o si se modificase contratos de trabajadores de fijo discontinuos afijo de doce meses a partir del uno de enero de 2000, éstos tendrán la obligación de realizar trabajos de pinturas en el periodo establecido, en las mismas condiciones que los trabajadores del párrafo anterior, si por motivos de organización y funcionamiento lo determinase la empresa.

El periodo durante el cual se realiza la pintura de dichos colegios, será desde el 20 de Junio al 30 de Septiembre.

Los meses durante los que se realizará la pintura de dichos colegios, serán los de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Los grupos de pintura deberán estar compuestos y estructurados según se establece en la tabla siguiente:

ORGANIZACION DE LOS GRUPOS DE PINTURA

Puesto de trabajo Número de Funciones / Tareas Dietas por
durante el periodo trabajadores gastos

de pintura por grupo

Responsable de Equipo 1 - Responsable de cumplir el objeto del número de colegios a pintar 360 euros

- Responsable de organizar, coordinar y repartir el trabajo en su grupo.

- Responsable del material a utilizar, de hacer la pintura y de su reparto.

- Pintar cualquier pared, techo, escalera o dependencia.

- Informar a la empresa sobre cualquier incidencia respecto a los trabajadores o trabajo.

Pintores de Techo 2 Pintar cualquier pared, techo, escalera o dependencia. 210 euros

Pintores de Paredes 4 Pintar cualquier pared, escalera o dependencia, a excepción de los techos. 100 euros

Limpiadoras Se intentará que sean pintadas. Recoger la pintura y limpiar las dependencias que tenga seis trabajadores por grupo 20 euros

Las limpiadoras/es que recojan la pintura y limpien las dependencias que sean pintadas, serán aquellas trabajadoras de plantilla que son fijas de doce meses con anterioridad al 1 de marzo de 1997.

Para poder realizar el trabajo de pintura en los colegios se deberá contraer un acuerdo personal de cada trabajador, con el compromiso de constituir un mínimo de 5 grupos, y poder realizarse la pintura de los centros establecidos. Uno de los

meses del periodo de pintura deberá tener un mínimo de tres grupos.

Con la finalidad de poder organizar el trabajo de pintura con la debida antelación, dichos grupos deberán estar constituidos antes del 10 de junio de cada año.

Aquellos trabajadores con la obligación de pintar los centros escolares, que quieran ser fijos discontinuos recibirán en la liquidación un complemento de 150.25 euros. Los trabajadores que deseen ser fijos discontinuos, deberán realizar una solicitud dirigida a la empresa antes del 30 de abril del año para el cual se realizará dicha modificación. La aceptación y aprobación de dicha solicitud se realizará a criterios de la empresa, de manera que no afecte y perjudique a la organización, agilidad y eficacia del trabajo de pintura. En caso de aceptación de la solicitud se deberá realizar por escrito el acuerdo de solicitud y aceptación entre el trabajador y la empresa.

Anexo I

GRUPO I: "PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO"

PERSONAL DIRECTIVO:

Es aquel con titulación adecuada o amplia preparación teórico-práctica, que asume la dirección y responsabilidad de la empresa prorrogando, planificando, organizando, controlado y gestionado todos los ámbitos y materias de la empresa.

JEFE DE PERSONAL:

Es el 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:

Son aquellos que, aplicando sus conocimientos de investigación, análisis, estudios y preparación de planes de trabajo, asesora o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por titulo de grado superior, medio o enseñanza media laboral profesional.

GRUPO II "PERSONAL ADMINISTRATIVO".

JEFE ADMINISTRATIVO:

Empleado que, provisto o no poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA:

Empleado 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:

Es el empleado que dedica su actividad a las operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de oficinas.

GRUPO III "MANDOS INTERMEDIOS".

ENCARGADO GENERAL:

Es el empleado procedente o no del grupo obrero que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente de la empresa y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona, sector, de grupo y de los trabajadores, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad, del control de personal y demás incidencias.

ENCARGADO DE ZONA:

Es la persona que a las órdenes del encargado general o 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 de grupo, de quienes recogerá la información al encargado general.

ENCARGADO DE SECTOR:

Funciones:

1 Tener a su cargo, el control de dos o más responsables de equipo, observando que los rendimientos de los trabajadores sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando las fatigas de los operarios.

2 Organizar el personal de la plantilla que tenga a sus órdenes, de forma que sus rendimientos sean óptimos, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando en la medida de lo posible las fatigas de los operarios.

3 Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general o de zona sobre las anomalías observadas y buen rendimiento del trabajo.

4 Realizar los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo de personal a su cargo, informando de las incidencias que hubiese, a fin de que sean corregidas, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y evitando las reincidencias.

5 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.

6 Cualquier otra función que le sea encomendada por la Dirección de la empresa.

ENCARGADO DE GRUPO:

Es quien realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene además la responsabilidad de un grupo de tres a veinte 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.

GRUPO IV "PERSONAL OBRERO".

ESPECIALISTA:

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.

PEON ESPECIALISTA:

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:

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 realizaran 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.

CONDUCTOR-LIMPIADOR/A:

Es quién estando en posesión del carnet de conducir, correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realice indistintamente las tareas propias del operario de limpieza con la categoría de peón especialista y las correspondientes a un conductor. Se utilizará el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o para cualesquier otra tarea que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.