



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Confederación Territorial de CASTILLA Y LEÓN

C/Dos de Mayo, 15 (Entreplanta). Valladolid. www.cgt-cyl.org

Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia. (Código Convenio 3400275)

Publicado en el BOP de Palencia el día 25 de enero de 2010.

Vigente hasta el 31 de diciembre de 2011.

Las tablas salariales de 2010 se publicaron en el BOP de 17 de febrero de 2010.

Las tablas salariales de 2011 se publicaron en el BOP de 9 de mayo de 2011.

Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia para los años 2009, 2010 y 2011

CAPÍTULO I.

Artículo 1.

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en las empresas de la actividad, cuyas dependencias de trabajo, cualquiera que éstas fueren, radiquen en la ciudad de Palencia y su provincia.

Artículo 2º.

Ámbito funcional

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de limpieza de edificios y locales, existentes en la actualidad y aquellas que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, deban incluirse en el mismo.

Artículo 3º.

Ámbito personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Artículo 4º.

Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2009, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 5º.

Duración

Tendrá una duración de tres años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor el 1 de enero de 2009, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6º.

Denuncia

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de concluir su vigencia, no obstante este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Artículo 7º.

Alcance

Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

Artículo 8º.

Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y



a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 9º.

Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia sí, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.

Artículo 10.

Garantía "ad personam"

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 11.

Comisión de Vigilancia (Paritaria)

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, controlar y vigilar el cumplimiento de los pactado, así como servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio.

Se dota a esta Comisión Mixta de competencias en materia de contratación.

La Comisión Mixta estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión Negociadora. Cada parte designará, a la finalización de las negociaciones del presente Convenio Colectivo y en el mismo acta, los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas así lo acuerden los vocales de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir en el plazo de siete días naturales, contados a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, la convocatoria con un plazo de cinco días hábiles de preaviso.

Para que las reuniones sean válidas tendrá que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada; no obstante si una de las partes no se presentara, se levantará acta de los asistentes y se comunicará a la Dirección Territorial de Trabajo.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple salvo lo dispuesto en el artículo 18 de cláusula de descuelgue. Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

Artículo 12.

Cláusula de Subrogación

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.



La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

1. Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

1.1. Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores y trabajadoras de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos cinco meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/a, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.

1.2. También serán subrogables los trabajadores/as que se encuentren con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a doce meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

4. La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquélla, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador/a por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el trabajador haya devengado en esa empresa desde el día uno de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al



tiempo en que el trabajador haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

5. Serán requisitos formales para la subrogación:

a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.

b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante, la documentación que a continuación se relaciona con una anterioridad mínima de diez días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo transmitirá la documentación con la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio:

I. Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as objeto de subrogación.

II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

III. Fotocopia de las seis últimas nóminas de los trabajadores/as afectados.

IV. En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

V. Copia de los pactos de empresas suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan sido suscritos en fraude de Ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente Convenio será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos públicos antes de la convocatoria del mismo.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores/as afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED, que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema), fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

c) La empresa cesante será la responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese.

d) El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

6. La subrogación no surtirá efecto respecto de los trabajadores de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

CAPÍTULO II.

Artículo 13.

Cláusula de Descuelgue



Las empresas que quieran descolgarse de las tablas salariales del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo. (Límites temporales, condiciones de reenganche, etc...).

La concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

La solicitud del descuelgue se realizará dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 14.

Retribuciones

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa (treinta y siete horas y media) de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada o nocturna, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentario, y siempre antes del día quinto, del mes siguiente al que sea objeto de liquidación. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el noventa por ciento de la retribución devengada hasta dicho momento.

Las empresas fijarán el día y hora entre las que pueda hacerse efectivo el importe de los salarios de sus trabajadores o, en su caso, los anticipos previamente solicitados. El abono de las retribuciones se realizará con las garantías de seguridad establecidas en las normas vigentes sobre la materia, pudiéndolo hacer por talones o transferencias bancarias.

El personal que realice jornada inferior a la establecida en el art. 21, en la fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones, durante su vigencia percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio, serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa, que forma parte del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa.

El incremento salarial para el año 2009 será del 1,4%, en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2010 será del IPC real del año 2009 más el 0,30% en todos los conceptos económicos del Convenio, garantizando en cualquier caso el incremento del 0,30%.

El incremento salarial para el año 2011 será del IPC real del año 2010 más el 0,50% en todos los conceptos económicos del Convenio, garantizando en cualquier caso el incremento del 0,50%.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.

Artículo 15.

Revisión salarial

1. En el caso de que el IPC publicado por el INE registrara a 31 de diciembre de 2009, 2010 y 2011 un aumento superior al incremento salarial pactado, las tablas salariales y el resto de los conceptos económicos, se incrementarán en el exceso sobre el incremento



salarial indicado, tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2009, 2010 y 2011, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha que se produzca la revisión.

Artículo 16.

Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se retribuirá con el salario que se establece en el anexo salarial de este Convenio, más el plus equivalente al 27,50% del salario base del Convenio.

Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicho período.

El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base del Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada.

Fórmula para el cálculo de la hora nocturna cuando se realicen hasta cuatro horas en dicho periodo:

$$\text{Salario Base mes} \times 12 / 1.687,5 \times 27,50\%$$

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar, obligatoriamente, trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellos trabajadores que sean contratados para realizar jornada nocturna expresamente y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Aquellos trabajadores cuya jornada nocturna coincida en al menos cinco horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 10,68 € el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, con un incremento para el segundo, y tercer año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.

Se acuerda que el personal femenino pueda realizar trabajo nocturno en iguales condiciones salariales que el personal masculino.

Artículo 17.

Plus Complemento Puesto de Trabajo

Los/as trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no hayan sido subsanadas por la empresa, percibirán por el tiempo en que se realicen dichos trabajos, un incremento del 20 por 100 de su salario base. En el supuesto de que concurra más de una de las contingencias expresadas, será la Autoridad Laboral quien determine las labores que llevan consigo la circunstancia de toxicidad, peligrosidad o penosidad, determinando la cuantía a satisfacer.

En cualquier caso, siempre será competencia de la referida Autoridad Laboral determinar el grado de cualquiera de estas contingencias, en los trabajos que a su consideración se sometan.

Artículo 18.

Antigüedad



El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 30,42 € para el año 2009, con un incremento para el segundo, y tercer año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Estos importes lo serán para los trabajadores contratados con jornada completa siendo la parte proporcional para los trabajadores contratados con jornadas parciales.

El complemento de antigüedad estará limitado de acuerdo al anterior contenido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción originaria de 1980.

El trienio que se cumpla en la primera quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la segunda quincena se cobrará al mes siguiente.

Artículo 19.

Gratificaciones extraordinarias

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones.

Treinta días de salario base más antigüedad en las pagas de Verano y Navidad, cuyo pago se hará efectivo el día 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente, salvo que sea festivo. El devengo de las citadas pagas será: la de verano del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Treinta días de salario base más antigüedad en concepto de participación de beneficios, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre, y deberá abonarse antes del día 1 de abril del año siguiente al de devengo.

Se faculta a las empresas para que, de común acuerdo con los trabajadores y previos los trámites oportunos, puedan prorratear la citada paga de beneficios en doceavas partes.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá las gratificaciones indicadas proporcionalmente al tiempo real de prestación de servicios.

Artículo 20.

Dietas

Las dietas quedarán fijadas en 30,97 € diarios la dieta completa y en 16,59 € diarios la media dieta para el año 2006, incrementándose en el segundo y tercer año de vigencia en el mismo porcentaje que el salario base.

Pernoctar: Con justificante.

CAPÍTULO III.

Artículo 21.

Jornada

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y siete horas y media, tanto para la jornada continuada como para la partida; entendiéndose como trabajo efectivo los 30 minutos de bocadillo utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas en que, aun no siendo continuadas, se realicen 5 o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de 15 minutos.

La aplicación práctica de la reducción de la jornada pactada no afectará a los trabajadores/as con contratos a tiempo parcial, por lo que se incrementará el porcentaje de jornada en la proporción correspondiente.



La reducción de jornada para los años 2004 y 2005, se realizará por semanas, el último día de trabajo, siempre que el servicio al cliente no se vea perjudicado

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada dependencia de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se redujese por disposición legal la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión de Vigilancia del Convenio la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados que completen su jornada en otra u otras dependencias de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada.

Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada que tuviese contratada, en cuyo caso, se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

Artículo 22.

Vacaciones

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

El abono correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos económicos previstos en este convenio y aquellos otros que se perciban periódicamente, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a resulta hospitalizado durante su disfrute, por un periodo igual o superior a tres días, desde dicho momento y mientras dure la I.T., así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T. y/o maternidad, pudiéndolas disfrutar una vez terminado el año y dentro del primer trimestre del siguiente.

Los/as trabajadores/as que presten servicio en más de una empresa, tendrán prioridad las fechas de disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la/s empresa/s en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

El disfrute de dichas vacaciones tendrá lugar entre el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo los trabajadores adscritos a contratos de limpieza, cuyos clientes cierren sus instalaciones, en cuya fecha, tendrá lugar el disfrute de las vacaciones del personal afectado por la referida dependencia. También se podrán establecer otros períodos vacacionales de común acuerdo entre las partes.

Las empresas comunicarán a los trabajadores, la época épocas en que disfrutarán las vacaciones al menos con dos meses de antelación a la fecha del disfrute. Se establecerá un sistema de turnos de disfrute fijando las fechas y cupo de trabajadores dando la elección de turno de preferencia al personal por riguroso orden rotatorio.

Los/as trabajadores/as que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de forma continuada,



tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 55,30 € para el año 2009, el segundo y tercer año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del Convenio.

Vacaciones Adicionales

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 34 del presente Convenio, disfrutarán unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

- Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 337,5 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 y las equivalentes a 371,25 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2011.

- Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 270 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 y las equivalentes a 297 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2011.

- Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 236,25 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 y las equivalentes a 259,87 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2011.

- Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 202,5 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 y las equivalentes a 222,75 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2011.

- Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 168,75 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 y las equivalentes a 185,62 horas de de trabajo efectivo para el año 2011.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

Artículo 23.

Permisos

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Retribuidos

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

1. Por matrimonio 17 días naturales.

2. Para los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de tres días naturales. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo de licencia se ampliará hasta cinco días. Estos permisos se disfrutarán a elección del trabajador/a y mientras dure la situación que genera el derecho.

3. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Un día de licencia retribuida por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Diecisiete horas al año para cualquier tipo de consulta médica, para todos los turnos de trabajo; siendo necesaria su justificación, es decir, constandingo en el parte médico la



hora de entrada y de salida y teniendo en cuenta el tiempo empleado en el desplazamiento. El personal de turno de noche dispondrá de cuatro horas por cada día que precise para consulta médica, manteniendo el mismo límite.

6. Dos días de permiso de libre disposición, que se solicitará a la empresa con 72 horas de antelación y que ésta concederá siempre que no haya solicitado igual fecha de disfrute por un número superior al 10% de los que ocupe cada dependencia de trabajo, excepto en aquellos que ocupen hasta 10 trabajadores en que será disfrutado individualmente respetando, en todo caso, el orden de petición del mismo.

7. Se disfrutará de un día más de permiso retribuido, en que el trabajador/a tendrá la opción de acumularle a las vacaciones o bien disfrutarle como día de libre disposición.

8. El/a trabajador/a tendrá derecho a tres horas por día de permiso retribuido para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (o la parte proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parcial).

9. Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).

10. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.

No retribuidos

Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Previa notificación a la empresa la trabajadora o el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con ella o él conviva.

Artículo 24.

Excedencias

Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia de hasta 18 meses comportará el derecho al reingreso inmediato con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de 18 meses también comportará el derecho al ingreso inmediato con un preaviso mínimo de tres meses.

Artículo 25.

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, prevención de riesgos laborales (art. 26).

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, podrá el padre



hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, 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.

3. Asimismo se tendrá derecho a una suspensión de dieciocho semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

4. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Permisos Retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del Contrato de Trabajo

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Protección por maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

Artículo 26.

Horas extraordinarias

Serán consideradas como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada semanal fijada en este convenio. La realización de las mismas dará derecho a una retribución específica de 9,63 € por hora extraordinaria para el año 2009, incrementándose los siguientes años de vigencia en la misma proporción que el salario base.

Todas las horas extraordinarias serán retribuidas salvo que por acuerdo con la empresa el trabajador opte por compensarlas en descanso, éste verá incrementado en un 30%.



Artículo 27.

Trabajos en domingos y/o festivos

En las dependencias en que por necesidades del servicio habitual o por imposición del cliente se trabaje en domingos y/o festivos, el trabajador disfrutará de dos días de descanso adicionales del reglamentario por cada cinco de aquellos días trabajados. La adquisición del derecho a estos descansos, se producirá de la siguiente forma:

- El primer descanso, a los tres domingos y/o festivos trabajados.
- El segundo descanso, a los dos domingos y/o festivos trabajados.

Continuándose con ese mismo ciclo, en los sucesivos domingos y/o festivos trabajados.

Estos descansos serán acumulables al período de vacaciones o se disfrutarán mediante acuerdo entre las partes.

El personal podrá optar entre la compensación en descanso que establece este artículo, o bien, una compensación económica en la cuantía de 27,65 euros para el año 2009 por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa, computándose como tal toda la que supere las 6 horas de trabajo, siendo la parte proporcional para las jornadas inferiores.

Esta cuantía se incrementará en el segundo y tercer año de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

No será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores/as contratados expresamente para trabajar, sábados, domingos y/o festivos.

CAPÍTULO IV.

Artículo 28.

Percepciones en caso de Incapacidad Temporal (I.T.)

A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de los supuestos, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja, desde el primer día.

Artículo 29.

Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo

En el supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, siempre que la trabajadora tenga aquel derecho por tener cubierto el periodo de carencia exigido.

Artículo 30.

Indemnización por muerte

Las empresas suscribirán con las entidades de seguros las correspondientes pólizas colectivas al objeto de que los trabajadores/as adscritos a las empresas con una antigüedad superior a cinco días, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en el ejercicio de su actividad en la empresa, devengue en favor de sus derecho-habientes la cantidad de 17.073,03 € para 2009 y para los años 2010 y 2011 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

Artículo 31.

Indemnización en caso de Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual

En el caso de invalidez absoluta para todo trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o



enfermedad profesional como consecuencia de las funciones desempeñadas por el productor en la empresa, el trabajador/a percibirá de la entidad aseguradora correspondiente, la cantidad de 25.609,51 € para el año 2009 y para los años 2010 y 2011 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

Artículo 32.

Indemnizaciones

Las indemnizaciones a que se refieren los art. 30 y 31 serán totalmente independientes de los derechos que correspondan al trabajador o sus derechos habientes, derivados de la Seguridad Social o entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 33.

Jubilación anticipada

Los/as trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 de julio o legislación vigente, y la empresa estará obligada a contratar a otro trabajador/a bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

Artículo 34.

Jubilación parcial y contrato de relevo

1. Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la Legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada.

3. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

5. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el convenio en lo referente a esta modalidad de contrato.

En supuestos de pluriempleo del trabajador jubilado, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el



trabajador en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleado se registrarán por lo dispuesto en el artículo 14.1.a del R. D. 1131/2002, de 31 de octubre.

Artículo 35.

Ayuda a hijos discapacitados

Los trabajadores/as con hijos discapacitados así como los tutores legales de personas con discapacidad, percibirán una ayuda mensual de 27,61 € para el año 2009; el segundo y tercer año esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del salario base.

CAPÍTULO V.

Artículo 36.

Seguridad y Salud Laboral

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD-PATERNIDAD: En esta materia se estará a lo que dispongan las leyes vigentes en cada momento y a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las empresas asignarán un puesto de trabajo adecuado a la situación de embarazo de las trabajadoras cuando el que éstas vinieren desempeñando sea perjudicial para su salud o la del feto y razones médicas así lo aconsejen, siempre de acuerdo con las posibilidades de cada empresa y las facultades de organización del trabajo de ésta y sin que el cambio de puesto pueda afectar a la naturaleza jurídica de los contratos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La evaluación de riesgos determinará, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

SEGURIDAD Y SALUD: Las partes firmantes del presente Convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de



Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido un servicio de prevención, realizarán las consultas obligatorias a los /as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.

La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizara durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Partes signatarias:

La Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza (ASPEL), Asociación de Empresarios Palentinos de Limpieza, CC.OO. y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su provincia.

Vigilancia de la Salud.– Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/as y será realizado durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo basándose en los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad.

Revisión Médica.– En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de algún trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada tres años. En los años que no proceda dicho reconocimiento médico, los/as trabajadores/as tendrán el tiempo necesario retribuido para asistir a la Seguridad Social y realizar los exámenes médicos que correspondan en cada caso, siempre que haya la imposibilidad de asistir fuera del horario de trabajo por incompatibilidad con los horarios del Sistema Público de Salud.

En el año 2002, la revisión médica se realizará a todos/as trabajadores/as que lo soliciten, con cargo a la empresa.

Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá cuando legalmente proceda en la forma establecida por las disposiciones vigentes. En las dependencias de trabajo cuyo número de trabajadores no alcance el número necesario para constituirlo, pero que por su importancia o característica lo requiera se establecerá un organismo constituido por un representante de la dirección y dos representantes de los trabajadores. La determinación sobre las excepcionales condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se realizará por el citado Comité u organismo similar, y en su defecto, o cuando el trabajador o trabajadores afectados no estén conformes con el dictamen de dicho Comité u organismo, por la Inspección de Trabajo, ante quien se plantearán las posibles, reclamaciones según la Legislación vigente.

Drogodependencias: Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud el trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquél que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Artículo 37.

Medioambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 5.2 de la Ley 11/003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Artículo 38.

Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año.

Se fija como fecha de entrega de la ropa de trabajo entre los meses de marzo y abril para la ropa de verano y entre los meses de septiembre y octubre para la de invierno. Contemplará la entrega de ropa de invierno (anorak o chubasquero) para los trabajadores que desempeñen su actividad habitualmente en exteriores.

Los trabajadores/as, que su puesto de trabajo lo requiera, se le dotará de un uniforme más (3).

Anualmente se hará entrega a cada trabajador/a de un par de calzado adecuado al puesto de trabajo a desempeñar, que será sustituido por un par de zuecos a aquellos trabajadores/as que lo solicite, así como de guantes apropiados que les serán repuestos siempre que sea necesario y previa entrega de los usados.

Artículo 39.

Acoso Moral en el trabajo

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artículo 40.

Violencia de género

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada, que podrá ser de forma interrumpida o continuada, la concreción horario y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación de horario flexible.

Suspensión de la Relación Laboral

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de cinco años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional

Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios, tales ausencias no se computan a efectos de despido colectivo como absentismo laboral.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

CAPÍTULO VI.

Artículo 41.

Cristalero/a

Todos los trabajadores y trabajadoras que se dedican mayoritariamente a la limpieza de cristales ostentarán la categoría de Peón Especializado.

Artículo 42.

Trabajos de categoría superior

El trabajador que realice funciones de categoría superior por un período a seis meses en un año u ocho meses en dos años consecutivos tendrán derecho a la reclasificación a la categoría que desempeñe.

Durante el tiempo que se desempeñen funciones de categoría superior a la que corresponde a la categoría profesional del trabajador, éste tendrá derecho a la diferencia salarial entre su categoría y las funciones que realmente desempeñe.

CAPÍTULO VII.

Artículo 43.

Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etcétera.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de



idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

4. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

Artículo 44.

Contratación y empleo

Contratación

Período de prueba

Será conforme a lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores excepto para el personal no cualificado que será de veinte días laborables.

Contrato en prácticas

1. El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

2. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el oficio profesional. La titulación de los/as trabajadores/as inmigrantes debe de ser convalidada de acuerdo con la legislación española.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar, por periodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el periodo máximo de dos años.

4. La retribución de los trabajadores/as en prácticas será para una jornada completa, durante el primer año, del 85% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 85% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

5. Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al grupo I y las categorías de Jefe/a Administrativo de 1ª y 2ª del grupo II.

Contrato de interinidad.

El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente), debiendo indicarse en el contrato, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Los trabajadores/as así contratados pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido en el caso de que no se produzca la incorporación de este último, pasando el interino a ocupar el puesto, con el mismo carácter y condiciones laborales y económicas que el sustituido. (excepto los complementos "ad personam" y la antigüedad que tuviera reconocidos el sustituido).

Contrato de relevo

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser contratados bajo esta modalidad, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador/a de la empresa que se jubila de manera parcial.



2. La contratación de estos trabajadores/as, será indefinida; en este contrato se contemplará el nombre del trabajador/a al que se releva, y por lo tanto se garantizará, el mismo Grupo Profesional (exceptuando los Pluses y/o complementos personales), que mantenía el trabajador/a parcialmente jubilado, con la proporcionalidad que corresponda a la jornada pactada.

3. El horario de estos trabajadores/as, podrá simultanearse con el del trabajador/a relevado, por lo que necesariamente habrá de completar éste.

Contratos a tiempo parcial

Se aplicará la normativa general contenida en el art. 12 del ET y RD 15/1998, de 27 de noviembre, desarrollado mediante RD 144/1999, de 29 de enero.

En los centros de trabajo de nueva creación, los contratos realizados para cubrir ese nuevo servicio completarán la jornada de los trabajadores de la empresa con contratos inferiores a doce horas semanales (cuarenta y ocho horas al mes) siempre de acuerdo a la capacidad organizativa del empresario y a lo ofertado o exigido por el nuevo cliente, y teniendo en cuenta que los tiempos de desplazamiento no se computarán como de trabajo efectivo.

Contrato de obra o servicio determinado

Será personal contratado para una Obra o Servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de un servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Contrato fijo discontinuo

Queda garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores/as fijos discontinuos en el momento de reanudarse el motivo objeto de la contratación.

Empleo

Las empresas tendrán un porcentaje para el año 2008 nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación con la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad total en la empresa.
- El contrato de mayor duración.

Artículo 45.

Formación profesional

1. Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

2. Las partes se comprometen a prestar especial mención a las iniciativas establecidas en el R. D. 1046/2003, la Orden TAS 500/2004 y la Resolución del S.P.E.E. de 17 de agosto de 2004.

3. Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en estos III Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para la trabajador/a.

4. Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), no obstante las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los trabajadores/as de cada empresa, asimismo, se informará a la R.L.T. de estos Permisos.



5. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a Permisos para la asistencia a exámenes oficiales en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa. No cabe subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas de la empresa o a la organización del trabajo y han de abarcar no solo el tiempo de duración de la prueba sino el necesario para que el trabajador/a pueda concurrir al examen en condiciones normales de concentración y agilidad mental.
- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.
- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.
- Promover Planes de Formación en el ámbito de la provincia.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.
- Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

Artículo 46.

Promoción y ascensos:

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

1. Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.

2. Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.

3. Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:

- Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.
- Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere. En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

En el supuesto de que varios candidatos hayan obtenido iguales notas y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará el de mayor antigüedad.

Artículo 47.

Extinción de contratos

Las Empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un período de consultas previo con una duración de quince días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o Sindicatos más representativos.

CAPÍTULO VIII.

Artículo 48.

Recaudación de la Cuota Sindical

Las empresas se comprometen a retener de los devengados mensuales de los trabajadores a su servicio, las cuotas sindicales siempre que éstos lo soliciten, con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados en favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artículo 49.

Secciones sindicales

En aquellas empresas con 150 trabajadores o más, la representación del sindicato o central sindical podrá ser ostentada por un delegado, con los mismos derechos que establece la Ley para los delegados sindicales.

Artículo 50.

Horas sindicales

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales y los Delegados Sindicales y miembros de Comité de Empresa de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores podrán éstos, cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo Sindicato, hasta el número total de horas que por Ley les viene asignadas en un período máximo de un mes, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos.

CAPÍTULO IX.

Régimen disciplinario

Artículo 51.

Faltas y sanciones

A) FACULTAD SANCIONADORA:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantía aplicable será el establecido en la ley general.

B) GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos y superior a 10 sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo.



3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7. Falta de aseo y limpieza personal.

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

Faltas graves:

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

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.

3. La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifestado para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente de trabajo o perturbe el trabajo de los demás trabajadores. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

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

7. Simular la presencia de otro trabajador.

8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.

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

10. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superiores a diez minutos en un período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.



4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

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

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

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

8. La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando afecten al trabajo.

9. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

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

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros en el centro de trabajo.

12. El acoso sexual.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

14. Introducir o facilitar el acceso a las dependencias de trabajo a personas no autorizadas.

C) SANCIONES DE APLICACIÓN:

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde un mes y un día hasta dos meses
- Despido.

Artículo 52.

Acoso sexual

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para



verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.

Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2009 excepto en lo referido a horas extraordinarias y dietas.

SEGUNDA.

Las partes manifiestan expresamente que las mejoras salariales pactadas en este Convenio Colectivo se encuentran dentro del marco de los acuerdos de política salarial y de empleo acordadas por la Administración y tendrán repercusión en los precios de los servicios de limpieza para terceros.

TERCERA.

Todas las condiciones económicas de este acuerdo correspondientes a los años 2009, 2010 y 2011, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. La actualización de las nóminas y el pago de atrasos, se realizará en el mes en que se publique el Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA o Comunidad Autónoma y en todo caso, al mes siguiente de la misma.

CUARTA.

Las partes reconocen haber dado cumplimiento a los artículos 85, 86, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.

Los presentes acuerdos pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo y sustituirán, en su caso, a los citados artículos del mismo, manteniéndose la vigencia a todos los efectos en el resto del contenido del citado Convenio.

ANEXO I.

Nomenclátor de categorías y grupos profesionales

PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICOS TITULADOS (Grupo I)

a) Director/a: Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

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



c) Director/a administrativo: Es el que, con título o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

d) Jefe/a de personal: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento selección y admisión del personal, la planificación programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquélla.

e) Jefe/a de compras: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.

f) Jefe/a de servicios: Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

g) Titulados/as de grado superior: Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado título de licenciado.

h) Titulados/as de grado medio: Son aquellos que, prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por diplomatura universitaria, título de ingeniería técnica, peritaje u otro análogo.

i) Titulado/a Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno expedido para ello por la autoridad competente.

PERSONAL ADMINISTRATIVO (Grupo II)

a) Jefe/a administrativo/a de primera: Empleado que, provisto o no de poder tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

b) Jefe/a administrativo/a de segunda: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado 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.

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

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

e) Oficial administrativo/a de segunda: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a la puramente mecánica inherente al trabajo de la oficina, sea de forma manual, mecanográfica o mediante la utilización de equipos informáticos a nivel de usuario.

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

MANDOS INTERMEDIOS (Grupo III)

a) Encargado/a General: Es el encargado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente



ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Responsable de equipo: Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto la dirección de la empresa señale, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

PERSONAL SUBALTERNO (Grupo IV)

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

b) Operario/a almacén: Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como así mismo registrar toda clase de mercancías.

PERSONAL OBRERO (Grupo V)

a) Especialista: Es aquel operario, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y

adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y en cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

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

c) Limpiador o Limpiadora: Es el operario, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, y ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates siempre que no se precise la utilización de medios específicos de un cristalero ni la práctica y especialización de éste, y sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

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

ANEXO II. Tablas salariales 2009

GRUPO/CATEGORÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.719,32 €	25.789,75 €
Director/a Comercial	1.591,97 €	23.879,52 €
Director/a Administrativo	1.591,97 €	23.879,52 €
Jefe/a de Personal	1.591,97 €	23.879,52 €
Jefe/a de Compras	1.591,97 €	23.879,52 €
Jefe/a de Servicios	1.591,97 €	23.879,52 €
Titulado/a Superior	1.464,65 €	21.969,80 €
Titulado/a Grado Medio	1.411,02 €	21.165,32 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.290,41 €	19.356,21 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.213,98 €	18.209,72 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.167,10 €	17.506,54 €
Cajero/a	1.113,44 €	16.701,55 €
Oficial administrativo de 1ª	1.086,67 €	16.300,00 €

Oficial Administrativo 2ª	1.019,60 €	15.293,98 €
Auxiliar Administrativo	952,66 €	14.289,85 €
Telefonista	932,54 €	13.988,04 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.140,30 €	17.104,47 €
Encargado/a Zona	1.073,29 €	16.099,31 €
Encargado/a Sector	1.039,75 €	15.596,30 €
Encargado/a de Edificio	928,08 €	13.921,26 €
Responsable de Equipo	894,56 €	13.418,42 €
GRUPO IV		
Ordenanza	881,03 €	13.215,49 €
Operario/a Almacén	881,03 €	13.215,49 €
Listero/a	881,03 €	13.215,49 €
GRUPO V – Personal Obrero		
Conductor/a – Limpiador/a	994,69 €	14.920,38 €
Especialista	966,14 €	14.492,09 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	895,48 €	13.432,23 €
Limpiador/a	881,03 €	13.215,49 €
ART. – 16. – Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos:		10,68 €
ART. – 18.- Antigüedad: por trienio.		30,42 €
ART. – 20. – Dietas:		
Completa:		30,97 €
Media:		16,59 €
ART. – 22. – Bolsa de vacaciones		55,30 €
ART. – 27. – Trabajo en domingos y/o festivos		27,65 €
ART. – 30. – Indemnización por muerte:		17,073,03 €
ART. – 31. – Indemnizaciones Incapacidad		25,609,51 €
ART. – 35. – Ayuda hijos discapacitados		27,65 €

ANEXO III.

Tabla salarial según jornada semanal

CATEGORÍA LIMPIADOR/A

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	881,03 €	19	50,6667	446,39 €
37	98,6667	869,28 €	18,5	49,3333	434,64 €
36,5	97,3333	857,54 €	18	48,0000	422,89 €
36	96,0000	845,79 €	17,5	46,6667	411,15 €
35,5	94,6667	834,04 €	17	45,3333	399,40 €
35	93,3333	822,29 €	16,5	44,0000	387,65 €
34,5	92,0000	810,55 €	16	42,6667	375,91 €
34	90,6667	798,80 €	15,5	41,3333	364,16 €

33,5	89,3333	787,05 €	15	40,0000	352,41 €
33	88,0000	775,31 €	14,5	38,6667	340,66 €
32,5	86,6667	763,56 €	14	37,3333	328,92 €
32	85,3333	751,81 €	13,5	36,0000	317,17 €
31,5	84,0000	740,07 €	13	34,6667	305,42 €
31	82,6667	728,32 €	12,5	33,3333	293,68 €
30,5	81,3333	716,57 €	12	32,0000	281,93 €
30	80,0000	704,82 €	11,5	30,6667	270,18 €
29,5	78,6667	693,08 €	11	29,3333	258,44 €
29	77,3333	681,33 €	10,5	28,0000	246,69 €
28,5	76,0000	669,58 €	10	26,6667	234,94 €
28	74,6667	657,84 €	9,5	25,3333	223,19 €
27,5	73,3333	646,09 €	9	24,0000	211,45 €
27	72,0000	634,34 €	8,5	22,6667	199,70 €
26,5	70,6667	622,59 €	8	21,3333	187,95 €
26	69,3333	610,85 €	7,5	20,0000	176,21 €
25,5	68,0000	599,10 €	7	18,6667	164,46 €
25	66,6667	587,35 €	6,5	17,3333	152,71 €
24,5	65,3333	575,61 €	6	16,0000	140,96 €
24	64,0000	563,86 €	5,5	14,6667	129,22 €
23,5	62,6667	552,11 €	5	13,3333	117,47 €
23	61,3333	540,37 €	4,5	12,0000	105,72 €
22,5	60,0000	528,62 €	4	10,6667	93,98 €
22	58,6667	516,87 €	3,5	9,3333	82,23 €
21,5	57,3333	505,12 €	3	8,0000	70,48 €
21	56,0000	493,38 €	2,5	6,6667	58,74 €
20,5	54,6667	481,63 €	2	5,3333	46,99 €
20	53,3333	469,88 €	1,5	4,0000	35,24 €
19,5	52,0000	458,14 €	1	2,6667	23,49 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

GRUPO/CATEGORÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.738,23 €	26.073,44 €
Director/a Comercial	1.609,48 €	24.142,19 €
Director/a Administrativo	1.609,48 €	24.142,19 €
Jefe/a de Personal	1.609,48 €	24.142,19 €
Jefe/a de Compras	1.609,48 €	24.142,19 €
Jefe/a de Servicios	1.609,48 €	24.142,19 €
Titulado/a Superior	1.480,76 €	22.211,46 €
Titulado/a Grado Medio	1.426,54 €	21.398,14 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.304,61 €	19.569,12 €



GRUPO II		
Jefe/a Administrativo de 1ª	1.227,34 €	18.410,03 €
Jefe/a Administrativo de 2ª	1.179,94 €	17.699,11 €
Cajero/a	1.125,68 €	16.885,26 €
Oficial de Administrativo de 1ª	1.098,62 €	16.479,30 €
Oficial de Administrativo de 2ª	1.030,81 €	15.462,21 €
Auxiliar Administrativo	963,14 €	14.447,04 €
Telefonista	942,79 €	14.141,91 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.152,84 €	17.292,62 €
Encargado/a Zona	1.085,09 €	16.276,40 €
Encargado/a Sector	1.051,19 €	15.767,86 €
Encargado/a de Edificios	938,29 €	14.074,40 €
Responsable de Equipo	904,40 €	13.566,03 €
GRUPO IV		
Ordenanza	890,72 €	13.360,86 €
Operario/a Almacén	890,72 €	13.360,86 €
Listero/a	890,72 €	13.360,86 €
GRUPO V – Personal Obrero		
Conductor/a – Limpiador/a	1.005,63 €	15.084,51 €
Especialista	976,77 €	14.651,50 €
Peón Especializado – Limpiadora Especializada	905,33 €	13.579,98 €
Limpiador/a	890,72 €	13.360,86 €
ART.-16.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos:		10,80 €
ART.-18.- Antigüedad: 30,75 € por trienio.		
ART.-20.- Dietas:		
Completa		31,31 €
Media:		16,77 €
ART.-22.- Bolsa de vacaciones:		55,91 €
ART.-27.- Trabajos en domingos y/o festivos:		27,95 €
ART.-30.- Indemnización por muerte:		17.260,83 €
ART.-31.- Indemnizaciones Incapacidad:		25.891,21 €
ART.-35.- Ayuda hijos discapacitados:		27,95 €

TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2010

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE %	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE %	SALARIO BASE MES
37.5	1.000.000	890,72 €	19	50.6667	451,30 €
37	98.6667	878,84 €	18.5	49.3333	439,42 €
36.5	97.3333	866,97 €	18	48	427,55 €
36	960.000	855,09 €	17.5	46.6667	415,67 €

35.5	94.6667	843,21 €	17	45.3333	403,79 €
35	93.3333	831,34 €	16.5	44	391,92 €
34.5	92	819,46 €	16	42.6667	380,04 €
34	90.6667	807,59 €	15.5	41.3333	368,16 €
33.5	89.3333	795,71 €	15	40	356,29 €
33	88	783,83 €	14.5	38.6667	344,41 €
32.5	86.6667	771,96 €	14	37.3333	332,54 €
32	85.3333	760,08 €	13.5	36	320,66 €
31.5	84	748,20 €	13	34.6667	308,78 €
31	82.6667	736,33 €	12.5	33.3333	296,91 €
30.5	81.3333	724,45 €	12	32	285,03 €
30	800.000	712,58 €	11.5	30.6667	273,15 €
29.5	78.6667	700,70 €	11	29.3333	261,28 €
29	77.3333	688,82 €	10.5	28	249,40 €
28.5	76	676,95 €	10	26.6667	237,53 €
28	74.6667	665,07 €	9.5	25.3333	225,65 €
27.5	73.3333	653,19 €	9	24	213,77 €
27	720.000	641,32 €	8.5	22.6667	201,90 €
26.5	70.6667	629,44 €	8	21.3333	190,02 €
26	69.3333	617,57 €	7.5	20	178,14 €
25.5	68	605,69 €	7	18.6667	166,27 €
25	66.6667	593,81 €	6.5	17.3333	154,39 €
24.5	65.3333	581,94 €	6	16	142,52 €
24	64	570,06 €	5.5	14.6667	130,64 €
23.5	62.6667	558,18 €	5	13.3333	118,76 €
23	61.3333	546,31 €	4.5	12	106,89 €
22.5	60	534,43 €	4	10.6667	95,01 €
22	58.6667	522,56 €	3.5	9.3333	83,13 €
21.5	57.3333	510,68 €	3	8	71,26 €
21	56	498,80 €	2.5	6.6667	59,38 €
20.5	54.6667	486,93 €	2	5.3333	47,51 €
20	53.3333	475,05 €	1.5	4	35,63 €
19.5	52	463,17 €	1	2.6667	23,75 €

TABLAS SALARIALES 2011

GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.799,07 €	26.986,01 €
Director/a Comercial	1.665,81 €	24.987,17 €
Director/a Administrativo	1.665,81 €	24.987,17 €
Jefe/a de Personal	1.665,81 €	24.987,17 €
Jefe/a de Compras	1.665,81 €	24.987,17 €

Jefe/a de Servicios	1.665,81 €	24.987,17 €
Titulado/a Superior	1.532,59 €	22.988,87 €
Titulado/a Grado Medio	1.476,47 €	22.147,08 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.350,27 €	20.254,04 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.270,29 €	19.054,38 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.221,24 €	18.318,58 €
Cajero/a	1.165,08 €	17.476,25 €
Oficial administrativo de 1ª	1.137,07 €	17.056,07 €
Oficial Administrativo 2ª	1.066,89 €	16.003,39 €
Auxiliar Administrativo	996,85 €	14.952,68 €
Telefonista	975,79 €	14.636,88 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.193,19 €	17.897,86 €
Encargado/a Zona	1.123,07 €	16.846,08 €
Encargado/a Sector	1.087,98 €	16.319,73 €
Encargado/a de Edificio	971,13 €	14.567,00 €
Responsable de Equipo	936,06 €	14.040,84 €
GRUPO IV		
Ordenanza	921,90 €	13.828,49 €
Operario/a Almacén	921,90 €	13.828,49 €
Listero/a	921,90 €	13.828,49 €
GRUPO V – Personal Obrero		
Conductor/a – Limpiador/a	1.040,83 €	15.612,47 €
Especialista	1.010,95 €	15.164,31 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	937,02 €	14.055,28 €
Limpiador/a	921,90 €	13.828,49 €
ART. – 16.– Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:		11,18 €
ART. – 18.– Antigüedad por trienio:		31,83 €
ART. – 20.– Dietas:	Completa:	32,41 €
	Media:	17,36 €
ART.– 22.– Bolsa de vacaciones		57,87 €
ART.– 27.– Trabajo en domingos y/o festivos		28,93 €
ART. – 30.– Indemnización por muerte:		17.864,96 €
ART. – 31.– Indemnizaciones Incapacidad		26.797,41 €
ART. –35.– Ayuda hijos discapacitados		28,93 €

TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2011

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	921,90 €	19	50,6667	467,10 €
37	98,6667	909,61 €	18,5	49,3333	454,80 €
36,5	97,3333	897,32 €	18	48,0000	442,51 €
36	96,0000	885,02 €	17,5	46,6667	430,22 €

35,5	94,6667	872,73 €	17	45,3333	417,93 €
35	93,3333	860,44 €	16,5	44,0000	405,64 €
34,5	92,0000	848,15 €	16	42,6667	393,34 €
34	90,6667	835,86 €	15,5	41,3333	381,05 €
33,5	89,3333	823,56 €	15	40,0000	368,76 €
33	88,0000	811,27 €	14,5	38,6667	356,47 €
32,5	86,6667	798,98 €	14	37,3333	344,18 €
32	85,3333	786,69 €	13,5	36,0000	331,88 €
31,5	84,0000	774,40 €	13	34,6667	319,59 €
31	82,6667	762,10 €	12,5	33,3333	307,30 €
30,5	81,3333	749,81 €	12	32,0000	295,01 €
30	80,0000	737,52 €	11,5	30,6667	282,72 €
29,5	78,6667	725,23 €	11	29,3333	270,42 €
29	77,3333	712,94 €	10,5	28,0000	258,13 €
28,5	76,0000	700,64 €	10	26,6667	245,84 €
28	74,6667	688,35 €	9,5	25,3333	233,55 €
27,5	73,3333	676,06 €	9	24,0000	221,26 €
27	72,0000	663,77 €	8,5	22,6667	208,96 €
26,5	70,6667	651,48 €	8	21,3333	196,67 €
26	69,3333	639,18 €	7,5	20,0000	184,38 €
25,5	68,0000	626,89 €	7	18,6667	172,09 €
25	66,6667	614,60 €	6,5	17,3333	159,80 €
24,5	65,3333	602,31 €	6	16,0000	147,50 €
24	64,0000	590,02 €	5,5	14,6667	135,21 €
23,5	62,6667	577,72 €	5	13,3333	122,92 €
23	61,3333	565,43 €	4,5	12,0000	110,63 €
22,5	60,0000	553,14 €	4	10,6667	98,34 €
22	58,6667	540,85 €	3,5	9,3333	86,04 €
21,5	57,3333	528,56 €	3	8,0000	73,75 €
21	56,0000	516,26 €	2,5	6,6667	61,46 €
20,5	54,6667	503,97 €	2	5,3333	49,17 €
20	53,3333	491,68 €	1,5	4,0000	36,88 €
19,5	52,0000	479,39 €	1	2,6667	24,58 €