

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-380 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa LMI Limpieza y Mantenimiento S.L., para el periodo 2019-2022.*

Código 39100272012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa LMI Limpieza y Mantenimiento, S. L., para el periodo 2019-2022, suscrito con fecha 13 de diciembre de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de enero de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

2º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

LMI LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.L.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio regula, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre LMI LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.L. y EL PERSONAL DE LA PLANTILLA COMPRENDIDO EN SU ÁMBITO. Las condiciones del mismo forman un solo conjunto orgánico e indivisible, por lo que no son de aplicación ninguna de sus disposiciones de manera aislada. Los preceptos que contiene son de aplicación con exclusión de cualquier otro, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

La Comisión Negociadora de este Primer Convenio Colectivo de empresa de LMI LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L. ha estado compuesta por los siguientes miembros:

REPRESENTACIÓN SOCIAL

BEATRIZ MERINO ARNAIZ
JOSE LUIS VARGAS LEÓN
BELEN NAVARRO CAGIGAS

REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

RAMÓN DE LA TORRE VEGA

Artículo 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tiene una duración de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes realizada con 2 meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, se iniciarán las conversaciones tendentes a obtener un nuevo convenio colectivo de empresa en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de la denuncia.

Artículo 4º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una comisión paritaria como garante de la correcta aplicación del presente Convenio Colectivo. Es un órgano cuyas funciones y competencias son las de ejercer la vigilancia e interpretación del presente texto.

Se reunirá en la sede de la empresa a convocatoria de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 3 días a contar desde la fecha de dicha solicitud.

Los acuerdos y decisiones de la Comisión Paritaria de adoptarán por unanimidad. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes recurrirán a los mecanismos previstos en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Lo podrán hacer en solicitud de conciliación, mediación o arbitraje, siendo este último procedimiento obligatorio sólo si ambas partes así lo aceptan para cada caso concreto.

Artículo 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones que se pactan en este Convenio Colectivo compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto o cualquier otra causa, con la única excepción de la establecida en el artículo 6º de este Convenio.

En cuanto a disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6º.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA PERSONAL.

Se respetarán en conjunto y cómputo anual las condiciones más beneficiosas que disfruta el personal de la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal, sin que pueda considerarse vinculada a ningún puesto de trabajo, categoría, grupo profesional, razón por la cual el personal de nuevo ingreso no podrá alegar o reclamar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

Los importes salariales percibidos por los trabajadores en concepto de Complemento de Vinculación Consolidado a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se mantendrán como condición más beneficiosa, sin que puedan ser objeto de revalorización, compensación o absorción. El concepto retributivo mantendrá la misma denominación actual.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

El resto de los conceptos salariales percibidos a la entrada en vigor de este Convenio y no contemplados en él, se incluirán bajo la denominación Complemento Profesional, sin que pueda ser objeto de revalorización, compensación o absorción.

Artículo 7º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

Para la inaplicación de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo, y que son susceptibles de ello de conformidad con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, la efectividad de lo acordado será inmediata. En caso de desacuerdo o discrepancia, las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de Cantabria.

Artículo 8º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, por lo que no existirá entre los trabajadores - por razón de sexo- diferencia alguna de carácter retributivo, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada laboral.

El convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta; de acoso sexual y acoso por razón de sexo; de discriminación por embarazo y por maternidad, las recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

CAPITULO II

INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO

Artículo 9º.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Artículo 10º.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Es aquel que se celebra entre la empresa y el trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza y/o mantenimiento de instalaciones concertado por la empresa con terceros. A estos efectos, se considerarán como obras o servicios determinados -con sustantividad propia- aquellos servicios cuya duración esté vinculada a la rescisión del contrato mercantil suscrito entre la empresa cliente y la empresa LMI Limpieza y Mantenimiento, SL.

El contrato se extinguirá automáticamente cuando finalice total o parcialmente el contrato mercantil o la adjudicación de los servicios de limpieza. Cuando el contrato de

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá la extinción parcial equivalente de los contratos adscritos al servicio.

La duración máxima del contrato por obra o servicio determinado es de 3 años.

Artículo 11º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de la empresa que, aun tratándose de su actividad normal, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos se ajustará a lo establecido en el convenio sectorial, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la ella.

Cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido.

Artículo 12º.-CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTÍNUOS.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, tanto en jornada completa como a tiempo parcial en cómputo semanal, mensual o anual.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 5 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación de los trabajadores.

En el plazo de 3 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 3 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

Artículo 13º.- CONTRATOS FORMATIVOS

Para cualquiera de las categorías profesionales podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje en los términos previstos por la legislación vigente. Tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, ni al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14º.- CESES.

Los trabajadores quedan obligados a avisar a la empresa con 5 días de antelación al cese voluntario en el trabajo, pudiendo la empresa descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. La empresa está obligada a acusar recibo del preaviso por escrito.

La empresa queda obligada a preavisar con 5 días de antelación.

Si la empresa no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligada a abonar a este un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 5 días.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15º.- JORNADA.

Para una distribución irregular de la jornada máxima que supere el 10% anual de la jornada ordinaria, se requerirá un acuerdo expreso entre la empresa y los representantes de los trabajadores para cada servicio concreto y dará derecho a percibir la Prima de Flexibilidad.

La distribución irregular de jornada requiere un plazo de preaviso de 5 días al trabajador afectado.

En los contratos temporales a tiempo parcial, la empresa y aquellos trabajadores que firmen un pacto expreso de horas complementarias, lo harán rigiéndose a las siguientes normas:

- A) La jornada complementaria pactada podrá ser de hasta el 60% de la ordinaria.
- B) El plazo mínimo de preaviso para su ejecución será de 2 días naturales.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

La jornada flexible que supere el 40% de la ordinaria dará derecho a cobrar la Prima de Flexibilidad por toda la que supere dicho límite.

Artículo 16º.- VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas lo serán teniendo en cuenta el salario base y complemento de vinculación consolidado.

El calendario de vacaciones de cada empresa se conocerá con 2 meses de antelación al inicio de las mismas. La empresa podrá fraccionarlas en 2 o 3 períodos.

Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que lleve menos de un año de servicio en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o festivo.

Artículo 17º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre y cuando dicho domicilio le conste como tal a la empresa.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18º.- LICENCIA SIN SUELDO.

Podrá solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de 10 días naturales, los trabajadores que lleven en la empresa un tiempo mínimo de 1 año.

La concesión de esta licencia será potestativa de la empresa, la cual contestará por escrito a la solicitud del trabajador, que la habrá presentado con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio que solicite.

Esta licencia suspenderá las relaciones laborales mientras dure.

Artículo 19º.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA.

Los trabajadores que deseen la acumulación de las horas de lactancia podrán hacerlo inmediatamente después de la finalización del descanso por maternidad.

La comunicación de esta opción deberá ser realizada antes de transcurridas 6 semanas desde que se produjo el parto.

Artículo 20º.- EXCEDENCIAS.

Todo trabajador que tenga una antigüedad mínima de 1 año en la empresa y contrato de trabajo indefinido, tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo de entre 4 meses y 5 años.

Este derecho podrá ser solicitado si han transcurrido, como mínimo, 2 años desde la reincorporación de una excedencia voluntaria anterior.

La reincorporación la solicitará el trabajador con una antelación mínima de 30 días a la finalización del período de excedencia, y quedará condicionada a que exista vacante en su grupo profesional.

En las excedencias por causa de nacimiento, adopción o acogimiento se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de designación de un trabajador de la empresa para el desempeño de un cargo público o sindical de ámbito regional o nacional, tras la finalización del citado desempeño, dispondrá de un plazo máximo de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21º.-

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa están clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Artículo 22º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución

correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 23º.- GRUPOS PROFESIONALES.

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.

24.1 Grupo I

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

24.2 Grupo II

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

24.3 Grupo III

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

24.4 Grupo IV

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor-Limpiador, Limpiador.

Artículo 24º.- NIVELES PROFESIONALES.

Nivel I.

Trabajadores que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las 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. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Trabajadores que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza 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 le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

Trabajadores que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar

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

CAPÍTULO V

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 25º.- PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan.

También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

Asimismo, se les proveerá de calzado adecuado zuecos; zapatos de seguridad; etc. y una chaqueta de punto o similar, que se renovará por reposición.

Estas prendas y calzados citados, se entregarán siempre que el trabajador haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual, se efectuará en el mes de enero.

Artículo 26º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La empresa estará dotada de un plan de prevención de riesgos profesionales, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector.

Como mínimo, el plan contendrá

La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.

La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo.

La fijación de objetivos preventivos.

La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión

Los plazos o fases de su desarrollo.

Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

Artículo 27º.- EXÁMENES DE SALUD ESPECÍFICOS.

La empresa debe ofrecer a los trabajadores la realización de un examen de salud periódico como medida específica para la protección de la salud de los mismos, para lo cual podrá suscribir un concierto con un servicio de prevención de riesgos laborales acreditado. Estos exámenes de salud tendrán la periodicidad y reiteración que determinen los procedimientos específicos elaborados por servicios técnicos y/o

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

médicos de los servicios de prevención en atención a los riesgos asociados al puesto de trabajo u ocupación.

En los casos de trabajadoras embarazadas se les dará la ocupación en un puesto de trabajo que no comporte riesgo para la seguridad y salud de la madre y el feto.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN

Artículo 28º.- FORMACIÓN EN LA EMPRESA.

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de la empresa, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelve.

Por ello se hace necesario continuar con la formación de los trabajadores ocupados y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.

Ambas partes se remiten a los planes de Formación Continua que estén vigentes, mientras dure la validez temporal de este convenio.

Artículo 29º.- CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE CURSOS

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos, que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puesto de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad tendrá preferencia la persona del sexo menos representando en el puesto a ocupar.

La empresa podrá imponer a las personas que considere necesario la realización de cursos formativos para la mejora de la calidad de servicios. Las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de varias solicitudes la empresa decidirá la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos.

En caso de discrepancia en la preferencia de asistencia a cursos, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa, como órgano de representación unitaria de los trabajadores, estableciéndose el método para resolver el problema planteado, y/o emitiendo el órgano de representación de los trabajadores informe motivado al efecto.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 30º.- SALARIOS Y REVISIÓN.

25.1 Definición de los conceptos retributivos.

25.1.1 Salario Base es la retribución que se percibe por unidad de tiempo y que corresponde a cada trabajador en función de su grupo y nivel profesional.

25.1.2 Prima de Flexibilidad es un concepto retributivo variable que permite adaptarse a diferentes situaciones, estando ligado a la realización efectiva de un trabajo; motiva al trabajador para su ejecución y le compensa por el esfuerzo y demás circunstancias que tenga que soportar durante su desarrollo. Su abono es por jornada flexible efectiva de trabajo.

Se establece un valor unitario obtenido al aplicar la siguiente fórmula:

$$Pf= C \times Sb,$$

siendo

Ph el VALOR UNITARIO.

C el COEFICIENTE DE INCOMODIDAD. SU IMPORTE ES 0,10€/HORA

Sb el SALARIO BASE POR HORA, obtenido de dividir el Salario Base anual entre las horas de jornada anuales.

25.1.3 Plus de Transporte es un concepto retributivo variable que tiene como objeto ayudar al trabajador en sus desplazamientos en transporte público y se percibirá por día trabajado.

25.1.4 Horas extraordinarias son aquellas motivadas, además de las que tengan causa en fuerza mayor, por pedidos, puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. Su retribución será igual que las horas ordinarias.

25.2 Tablas salariales.

Según Anexo I

Artículo 31º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

En concepto de gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más complemento de vinculación consolidado, se percibirán tres pagas extraordinarias.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

Las pagas de verano y navidad se devengarán con carácter semestral. La tercera paga se devengará anualmente.

Las pagas extraordinarias se prorratearán mensualmente, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Artículo 32º.- REVISIÓN SALARIAL.

Para el año 2020 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2019.

Para el año 2021 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2020.

Para el año 2022 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2021.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33º.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

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

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes.

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

Artículo 34º.- SANCIONES.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 35º.- PRESCRIPCIÓN.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El contenido y la redacción de este Convenio están realizados y subordinados a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La empresa suscribirá una póliza de seguros para cubrir los siniestros originados en o como consecuencia del trabajo, con las siguientes coberturas:

Fallecimiento del trabajador: indemnización a favor de sus derechohabientes con un capital asegurado de 9.548,00€.

Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual: indemnización a favor del trabajador con un capital asegurado de 12.732,00€.

Estas indemnizaciones son compatibles con las pensiones o indemnizaciones que pueda corresponder al trabajador o a sus derechohabientes con cargo a la Seguridad Social.

El capital asegurado descrito en los párrafos anteriores queda fijado para trabajadores a tiempo completo, aplicándose en parte proporcional cuando la jornada sea inferior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

La Comisión Paritaria tendrá su sede inicial en Santander, Avenida de los Castros nº 55ªA.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

Quedan designados como sus miembros Don RAMON DE LA TORRE VEGA, como representante de la Empresa y Doña BEATRIZ MERINO ARNAIZ como representante de los Delegados de Personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS EN LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A LAS QUE SE REFIERE EL ART. 82.3 DEL E.T.

La decisión de la empresa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá realizarse aplicando el siguiente procedimiento:

1. Se comunicará al Comité de Empresa con una antelación de 15 días.
2. La Comisión Negociadora será la que se establece como Comisión Paritaria en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio Colectivo.
3. En caso de no alcanzar acuerdo ambas partes se someterán a un arbitraje en el Orecla.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Se derogan cuantas cláusulas, acuerdos o normas internas se opongan o contradigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, no pudiendo ser invocados como derechos adquiridos con anterioridad.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto por este Convenio Colectivo se aplicará -durante su vigencia- como norma supletoria el Convenio Colectivo Autonómico del sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial de Cantabria.

JUEVES, 24 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 17

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2.019

GRUPO I		MENSUAL	DIARIO	ANUAL
DIRECTOR		2.457,25 €		36.858,70 €
JEFE DE PERSONAL		2.457,25 €		36.858,70 €
JEFE DE COMPRAS		2.457,25 €		36.858,70 €
GRADUADO		1.818,72 €		27.280,87 €
DIPLOMADO		1.722,95 €		25.844,25 €
GRUPO II				
JEFE ADMINISTRATIVO		1.722,95 €		25.844,25 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª		1.403,90 €		21.058,43 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		1.337,52 €		20.062,79 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.065,64 €		15.984,58 €
GRUPO III				
ENCARGADO GENERAL		1.620,49 €		24.307,41 €
ENCARGADO DE ZONA		1.479,17 €		22.187,55 €
ENCARGADO DE SECTOR		1.366,16 €		20.492,36 €
ENCARGADO DE GRUPO			35,51 €	16.157,22 €
RESPONSABLE DE EQUIPO			32,99 €	15.009,31 €
GRUPO IV				
ALMACENERO		955,30 €		14.329,45 €
CONDUCTOR LIMPIADOR			43,35 €	19.725,84 €
ESPECIALISTA			40,02 €	18.208,10 €
PEÓN ESPECIALISTA			33,15 €	15.081,36 €
LIMPIADOR/A			29,63 €	13.481,96 €
PEÓN			29,63 €	13.481,96 €

2019/380

CVE-2019-380