



CONVENIO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALAVA - AÑOS 2003, 2004 Y 2005

ÍNDICE

CAPITULO I

- Artículo 1: Ámbito Funcional
- Artículo 2: Ámbito Territorial
- Artículo 3: Ámbito Personal
- Artículo 4: Entrada en Vigor y Duración
- Artículo 5: Absorción y Compensación
- Artículo 6: Garantías Personales
- Artículo 7: Normas Supletorias

CAPITULO II

- Artículo 8: Jornada Laboral
- Artículo 9: Descanso Semanal
- Artículo 10: Vacaciones
- Artículo 11: Calendario Laboral
- Artículo 12: Horas Extraordinarias
- Artículo 13: Desplazamientos y Cambios de Puestos

CAPITULO III

- Artículo 14: Conceptos Retributivos e Indemnizatorios
- Artículo 15: Modalidad de Cálculo del Salario
- Artículo 16: Salario Base
- Artículo 17: Plus de Antigüedad
- Artículo 18: Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos
- Artículo 19: Plus de Nocturnidad
- Artículo 20: Gratificaciones Extraordinarias
- Artículo 21: Plus Extrasalarial
- Artículo 22: Plus de Calzado
- Artículo 23: Obligaciones Sociales

CAPITULO IV

Artículo 24: Licencias y Permisos
Artículo 25: Prestaciones Complementarias por I.T.
Artículo 26: Reconocimientos Médicos
Artículo 27: Póliza de Seguros de Accidentes
Artículo 28: Puesto de Trabajo de la Mujer Embarazada
Artículo 29: Disminuidos Físicos y Psíquicos
Artículo 30: Jubilación Anticipada
Artículo 31: Prendas de Trabajo
Artículo 32: Aseo Personal

CAPITULO V

Artículo 33: Contratación de Trabajadores
Artículo 34: Clasificación Profesional
Artículo 35: Subrogación Empresarial
Artículo 36: Despido

CAPITULO VI

Artículo 37: Garantías Sindicales
Artículo 38: Secciones Sindicales
Artículo 39: Asamblea de Trabajadores
Artículo 40: Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo
Artículo 41: Comisión Paritaria
Artículo 42: Incremento Salarial

ANEXO I: Calendario
ANEXO II: Contrato de Trabajo Fijo de Centro
ANEXO III: Parentesco Licencias Fallecimiento/Enfermedad
ANEXO IV: Tabla Salarial Año 2003
ANEXO V: Tabla de Antigüedad Año 2003

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEDICADAS A LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALAVA

CAPITULO I

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio obliga a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se rigen por la Ordenanza de Limpieza de Edificios y Locales que regula la O.M. del 15 de febrero de 1975. Dicho ámbito funcional operará en tanto en cuanto no lo modifique el Acuerdo Marco Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentran en el Territorio Histórico de Álava, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas afectadas por el mismo, cualesquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003 y finalizará el 31 de diciembre de 2005, cualesquiera que sea la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral.

Ambas partes convienen en considerar denunciado este Convenio el 1º de octubre de 2005, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del próximo, en el plazo de los 15 días siguientes a la entrega del anteproyecto por la representación de los trabajadores.

Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Artículo 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia, cualesquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, apreciadas en su conjunto, superen lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 7.- NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

CAPÍTULO II

Artículo 8.- JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas previstas en el Convenio se entienden para una jornada laboral en el año 2003 de 35,5 horas semanales y de 1.577 horas anuales, de trabajo efectivo, para el año 2004 la jornada pasará a ser de 35,25 horas semanales y de 1.572 horas anuales y para el año 2005 la jornada será de 35 horas semanales y de 1.567 horas anuales. Distribuidas conforme al calendario laboral y festivo que como Anexo I se acompaña al presente Convenio.

Se establece un descanso de 20 minutos, integrado en la jornada laboral diaria, que se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo, dicho descanso se disfrutará cuando se realice una jornada continuada diaria igual o superior a 5 horas. Cuando se presten servicios para más de una empresa, este descanso se disfrutará en los centros de la empresa para la que se realice mayor jornada diaria, siendo no obstante compensado proporcionalmente por todas en función de la jornada realizada en cada una de ellas.

La reducción de jornada pactada, se efectuará al término de la semana.

El salario de los trabajadores a tiempo parcial se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada semanal a tiempo completo que recoge el Convenio.

Los días de Nochebuena, Nochevieja, Víspera de Reyes, Víspera de la Virgen Blanca, Víspera de San Prudencio, y Olárizu, la jornada máxima será de 4 horas cuando se trabaje a jornada completa o la que corresponda proporcionalmente, si ésta es reducida, salvo que por pacto individual o colectivo se acuerde su acumulación para disfrutarse en días completos. El día de sábado Santo se considerará festivo, a todos los efectos.

En caso de que alguno de los días antedichos coincidan en festivo o domingo, el trabajador tendrá un día más de vacaciones que se acumulará a las reglamentarias.

En los centros que cierran los sábados, los trabajadores adscritos a ellos, guardarán descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando éste descanso, se respetará como derecho adquirido.

En los centros que se guarden puentes, los trabajadores afectos a ellos, disfrutarán al menos de 2 al año, y en los que estos no se guarden tendrán garantizado al menos uno.

Cuando en un centro disfruten puentes sólo una parte de la plantilla,

los trabajadores de la limpieza los guardarán en igual proporción.

En aquellos centros en los que los trabajadores de limpiezas viniesen disfrutando todos los puentes, se les respetará este derecho.

Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL

Se garantiza el descanso semanal de sábado por la tarde y domingo.

Cuando sea necesario trabajar en domingos o festivos, se establecerá un correturnos entre los trabajadores con régimen de jornada de lunes/viernes o de lunes/sábados para garantizarles el descanso de un día y medio por cada uno de los trabajados, considerándose este trabajo como servicios extraordinarios y percibiendo además por los mismos la prima establecida en este artículo.

La prima por trabajo en domingo o festivo, se percibirá por cada uno de estos días trabajados y su cuantía para el año 2003 será de 19,44 €. Para los años 2004 y 2005 dicha cuantía se incrementará en el mismo porcentaje del salario.

La prima por trabajo en domingo o festivo, será proporcional a la jornada diaria realizada, calculada sobre la jornada día en promedio semanal de lunes a sábados. En este sentido, la referencia en cada año de vigencia del Convenio es la siguiente: año 2003.- 5,92 horas día; año 2004.- 5,88 horas día; y año 2005.- 5,83 horas día.

Si la empresa solicita que se trabaje el medio día compensatorio y el trabajador acepta, éste podrá optar entre acumularlo a sus vacaciones o cobrar la cantidad de 13,76 € en el año 2003. Para los años 2004 y 2005 dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje del salario.

Los trabajadores que tengan establecida su jornada habitual en domingos o festivos, además del salario correspondiente, percibirán la prima establecida en el presente artículo.

El trabajador podrá cambiar su turno de trabajo con otro compañero notificándolo a la empresa con un día de antelación.

Artículo 10.- VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio dispondrán de un período de vacaciones de 31 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán en los meses de Julio o agosto, retribuidas conforme a las cuantías (constituidas por los mismos conceptos que las demás mensualidades) que figuran en las tablas salariales anexas, con la antigüedad correspondiente.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de éstos.

Si un trabajador decide disfrutar sus vacaciones en otros meses o fraccionar éstas, se respetará dicha preferencia de acuerdo con la empresa. Igualmente, los trabajadores podrán cambiar entre sí el período de vacaciones notificándolo a su empresa con la suficiente antelación.

Cuando un trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas, las vacaciones que le correspondan las disfrutará en un mismo período de tiempo en todas ellas, coincidiendo con el de la empresa donde más horas trabaje, quien deberá ponerse de acuerdo con las otras empresas para que el trabajador tenga un disfrute efectivo y total de sus vacaciones.

Cuando se produzca la subrogación del artículo 35 de este Convenio, la nueva empresa, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute.

La empresa cesante, abonará la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de alta en ella.

Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo Convenio.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad laboral transitoria 30 días antes del comienzo de sus vacaciones o si durante las mismas sufren un accidente o son hospitalizados, éstas se disfrutarán con posteridad.

Independientemente del período de vacaciones de verano, los trabajadores dispondrán de 2 días laborables anuales de libre disposición, que no podrán acumular a éstas, para su disfrute el trabajador deberá notificar a la empresa las fechas elegidas con una antelación mínima de 10 días, en los centros donde exista más de un trabajador no podrá coincidir más de un 50% de la plantilla en las mismas fechas.

El cómputo de las vacaciones para los trabajadores fijos discontinuos, se acoplará a su periodo de trabajo continuado, ejemplo:

septiembre a junio, de forma que los días que proporcionalmente les correspondan los puedan disfrutar de manera continuada o fraccionadamente, cuando se tomen de manera fraccionada coincidiendo con las del calendario escolar, los días de vacaciones tendrán la consideración de laborales. El disfrute de las vacaciones para este colectivo de trabajadores no estará sujeto al año natural, pudiendo cogerlo dentro de su periodo de cómputo.

Artículo 11.- CALENDARIO LABORAL

Con el objeto de que todos los trabajadores del sector dispongan de calendario laboral, la Comisión Paritaria del Convenio elaborará un Calendario Anual para todos los trabajadores, antes del 1 de abril de cada año, recogiendo en el mismo la jornada diaria según régimen de trabajo semanal: de lunes a viernes y de lunes a sábados, sus descansos y fiestas correspondientes, adaptándose en caso de necesidad a los centros contratantes a través de las empresas y los representantes legales de los trabajadores en la forma pactada en el presente artículo. Dicho calendario se publicará en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava para su conocimiento y cumplimiento general.

Se elaborará anualmente un calendario laboral en los centros de trabajo, a propuesta de cualquiera de las partes, antes del 1 de abril de cada año, en el que se harán constar: los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Empresa y representantes legales de los trabajadores estarán obligados a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado. El calendario laboral anual para los trabajadores fijos discontinuos se elaborará antes del 1 de noviembre de cada año, siempre que se conozca

el calendario que se establezca en los centros contratantes.

Artículo 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes. Quedando también exceptuadas las horas estructurales así definidas legalmente.

Las empresas informarán mensualmente a los Delegados de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por Centros.

Artículo 13.- DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE PUESTOS

Los trabajadores no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo. Si concurren circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad, por escrito, de los representantes de los trabajadores.

Debiendo respetarse la totalidad de los derechos económicos y profesionales, caso de darse dicha conformidad, éste precepto también se aplicará en caso de que el cambio afecte únicamente al puesto de trabajo.

Los trabajadores que durante la jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, computarán el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrá a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento.

Cuando el trabajador preste sus servicios para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento entre un centro y otro, aún cuando sean de distintas empresas, se considerará como efectivamente trabajado, y será abonado por cada empresa en proporción a la jornada diaria realizada en cada una de ellas.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a los trabajadores.

Los trabajadores de un centro de trabajo, en caso de cierre o traslado definitivo del cliente para ubicarlo en otro lugar, pasarán a estar adscritos al nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpieza.

Lo preceptuado en el apartado anterior será de obligado cumplimiento, salvo que en dicho centro, en un período de al menos dos meses, ya se esté efectuando la limpieza a través de una determinada contrata o concesión y no sea posible la reincorporación del personal afectado, en este supuesto, los trabajadores generarán un derecho preferente sobre las contrataciones que se necesiten en el centro receptor del traslado.

Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), los trabajadores adscritos a éste pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, los trabajadores adscritos a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior,

tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

Aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en centros ubicados en las zonas comerciales o polígonos industriales de:

Jundiz, Parque Tecnológico de Miñano, Gorbeia, Gojain, Los Llanos, Lantaron, Arza, Anuncibai, Murga Sagarribai, Saratxo y Aldayturriaga, Salvatierra y Araia, percibirán un plus de distancia en concepto de suplido por importe de 1,80 € diarios por día efectivamente trabajado, salvo que la empresa facilite el medio de transporte. En todo caso, aquell@s trabajadoras/es que vengan percibiendo por este concepto cantidades superiores o dispongan de medio de transporte por cuenta de la empresa, se les mantendrá como condición más beneficiosa.

CAPITULO III

Artículo 14.- CONCEPTOS RETRIBUIDOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente Convenio, serán abonados, como máximo, al segundo día del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega al trabajador a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes:

1.- Conceptos Retributivos:

a.- Salario Base

b.- Complementos:

1.- Plus de antigüedad.

2.- Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

3.- Plus de Nocturnidad.

4.- Horas Extraordinarias.

5.- Gratificaciones Extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios

2.- Conceptos Indemnizatorios:

a.- Plus extrasalarial

b.- Plus de calzado.

Artículo 15.- MODALIDAD DE CÁLCULO DEL SALARIO

Los conceptos retributivos e indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado. Dicho cálculo se mantendrá en caso de I.T. o ausencias del trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por I.T. o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad 30. Asimismo, la citada unidad mensual se tendrá en cuenta a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

El devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual:

- Pagas Extraordinarias de Julio o Navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.

- Paga de Beneficios, devengo anual = doce unidades de 30 días.

- Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

Artículo 16.- SALARIO BASE

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas.

Artículo 17.- PLUS DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio disfrutarán de un aumento periódico en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas por cada tres años de servicio en la misma empresa.

A partir del 1º de enero de 1993, el período que se vaya acumulando desde dicha fecha, durante el tiempo no trabajado por los trabajadores fijos discontinuos, se computará como tiempo trabajado a efectos de percepción del plus de antigüedad.

Artículo 18.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

En el supuesto de existir condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, se abonará al trabajador un incremento del 25 % sobre su salario base, en la cuantía que consta en las tablas salariales anexas.

Percibirán plus tóxico, penoso o peligroso, aquellos trabajadores que presten servicios en centros o puestos donde esté reconocido para los trabajadores del arrendador del servicio de limpieza y en tanto concurren dichas condiciones de toxicidad o penosidad o peligrosidad en el puesto del empleado de limpieza.

Artículo 19.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas entre la 22 y las 6 horas.

Los trabajadores que realicen su jornada durante las mismas, tendrán derecho a percibir un incremento del 25 % sobre su salario base, en la cuantía que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 20.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al abono de 3 pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas del 20 al 22 de Julio; del 20 al 22 de diciembre; y antes del 15 de marzo la de Beneficios, en las cuantías consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas, e incrementadas con la antigüedad correspondiente.

Las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad devengarán semestralmente.

La de Julio del 1º de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1º de Julio al 31 de diciembre, referido dicho período al año natural.

La Paga de Beneficios devengará del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que debe hacerse efectiva. Esta paga deberá abonarse íntegramente en la fecha indicada, con prohibición expresa, por lo tanto, de su distribución diaria o mensual.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 35 de este Convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella.

Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo Convenio.

Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad, maternidad, riesgo en el embarazo o accidente de trabajo, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 21.- PLUS EXTRASARIAL

Este complemento responde a los conceptos previstos en el apartado a) del artículo 3 del Decreto 2.380/1973 del 17 de agosto, sobre ordenación del salario y en el párrafo 1º del artículo 4º de la O.M. del 22 de noviembre de 1973 y su cuantía igual para todos los niveles, es el que figura en las tablas salariales anexas.

Dicho Plus incluye los conceptos indemnizatorios por gastos de transporte individual, aseo personal, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria, bastando con la ocurrencia de cualquier concepto indemnizatorio para dar lugar al devengo del citado Plus.

Artículo 22.- PLUS DE CALZADO

Todo el personal que preste servicio en los centros, deberá proveerse por su cuenta y expensas, de calzado adecuado. A tal efecto se le compensará con la cantidad que figura en las tablas salariales anexas, abonándose íntegramente a l@s trabajadoras/es a tiempo parcial.

Artículo 23.- OBLIGACIONES SOCIALES

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el I.R.P.F. o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

CAPITULO IV

Artículo 24.- LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador, preavisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de los conceptos retributivos, durante el tiempo mínimo y por alguna de las causas que a continuación se detallan:

1.- Por matrimonio: 20 días naturales.

2.- Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales

3.- Por fallecimiento o enfermedad grave: 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Provincia. Este permiso acogerá hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad según relación de parentesco que recoge el anexo III del Convenio, referido en todo caso a parientes incluidos en la relación actual.

Se considera enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, el permiso se podrá coger durante la estancia del familiar en el centro hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. No obstante, si por prescripción médica el familiar necesitase cuidados en el propio domicilio, el

permiso se podrá continuar disfrutando en los días que le falten por coger mientras continuen dichas circunstancias.

Asimismo cuando la hospitalización se prescriba por los servicios médicos en el domicilio el permiso se podrá coger cuando se trate del cónyuge, hijos o padres que convivan con la trabajadora o trabajador.

Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, para hacer uso de este permiso la trabajadora o trabajador deberá preavisar de su ausencia con antelación y no será retribuido.

4.- Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluidos los políticos:

1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos días cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Provincia.

5.- Por traslado de domicilio: 1 día.

6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

7.- Todos los trabajadores dispondrán de un permiso no retribuido de diez días al año, notificándolo a su empresa con una antelación mínima de 4 días. Tal permiso, en ningún caso, podrá acumularse a las vacaciones o a las fiestas de Navidad, y sin que el número de quienes lo soliciten supere en ningún caso el 10% de la plantilla del centro.

8.- Las licencias anteriores se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial.

Artículo 25.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Siempre que el trabajador tenga derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, la empresa abonará los complementos que a continuación se expresan, que también se hará efectiva la misma cantidad complementaria a los que no cubran el período de carencia:

1.- En enfermedad común, o en accidente, sea o no laboral, que requiera hospitalización: el 100 % del salario real vigente en el presente Convenio (incluido todos los conceptos retributivos), durante el tiempo que dure ésta, presentando los correspondientes partes de ingreso y el de alta de dicha hospitalización.

2.- En accidente laboral, se abonará el 100 % del salario real vigente en este Convenio (incluido todos los conceptos retributivos) desde el 1º día de baja hasta un máximo de 180 días.

3.- En enfermedad común se abonará el 80 % de la base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 20º, y desde el 21º hasta el 180º día, el 100 % de dicha base, salvo en caso de maternidad, en que se pagará siempre el cien por cien de la base, desde el 1º hasta el 180º día.

4.- En riesgo del embarazo, se abonará el 100% del total de las retribuciones diarias o mensuales.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante los períodos citados y como consecuencia de las prestaciones

complementarias, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente Convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador caso de estar éste efectivamente desarrollando su habitual actividad en la empresa.

Artículo 26.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Dentro de las obligaciones que tiene la empresa de garantizar la salud de los trabajadores, acorde a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores del sector tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria por cuenta de la empresa, que, en todo caso, estará supeditada a lo regulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37.3 del R.D. 3/1997 y que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose las empresas a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral, bien en el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSALAN) o por una Mutua de Accidentes.

En caso de que la revisión médica no coincida con la jornada laboral, se dispondrá de 1 hora retribuida por día de asistencia, que se compensará en descanso o abono de la cantidad de 8,13 €, a opción de la empresa.

Las empresas entregarán a los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para las empresas y de aceptación voluntaria para los trabajadores, y son los siguientes:

a.- Reconocimientos previos al ingreso.

b.- Reconocimientos periódicos anuales.

c.- Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. Los trabajadores que realicen labores en centros o puestos considerados infecciosos, tendrán una revisión médica trimestral, siempre que los realicen Organismos Oficiales y no supongan coste alguno para las empresas.

d.- Con carácter voluntario se realizará un examen ginecológico, a las trabajadoras siempre que los realicen Organismos Oficiales y no supongan coste alguno para las empresas.

Artículo 27.- PÓLIZA DE SEGUROS DE ACCIDENTES

Las empresas vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, derivados de cualquier accidente durante las 24 horas del día, que garantice al trabajador o a sus causahabientes:

- En caso de fallecimiento: 19.065 € en el año 2003.

- En caso de invalidez permanente absoluta o de invalidez permanente total: 22.945 € en el año 2003.

Las indemnizaciones anteriores se incrementarán para los años 2004 y 2005 en el mismo porcentaje del salario.

La póliza de seguros tendrá efectos a partir de los 30 días de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

La Empresa dará fotocopia de la póliza a l@s representantes de los/as trabajadoras/es

Artículo 28.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

Igualmente, tendrá derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente corresponden por maternidad.

Artículo 29.- DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea declarado inválido, será colocado en un puesto acorde a su nueva situación.

Artículo 30.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el R.D. 1.194/85 del 17 de Julio, que desarrolla el R.D. 14/1981 del 20 de agosto, asumiendo las empresas el compromiso de contratar un nuevo trabajador en las mismas condiciones que el jubilado.

Artículo 31.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas proveerán a sus trabajadores al ingreso a su servicio, de dos batas o buzos y dos delantales, que la trabajadora podrá sustituir por casaca y pantalón, esta sustitución se efectuará paulatinamente, así como los guantes necesarios; estando los trabajadores obligados a devolver la ropa usada.

Asimismo, proporcionarán el material de protección individual que en cada caso se requiera. La entrega de ropa se hará en enero la primera y la segunda en el mes de setiembre, quedando supeditado al deterioro de las prendas de trabajo.

Artículo 32.- ASEO PERSONAL

Las empresas del sector facilitarán en lo posible que cada trabajador disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro.

CAPÍTULO V

Artículo 33.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

Las empresas afectadas por este Convenio vienen obligadas a realizar ofertas genéricas al I.N.E.M. para efectuar nuevas contrataciones de trabajadores y a contratar a éstos de entre los que dicho organismo proponga.

En las contrataciones de trabajadores que no completen la jornada laboral, las empresas, por ampliación de su contrata, podrá obligar al trabajador para que opte bien por la ampliación de su jornada laboral, hasta el máximo pactado en este Convenio, o por la rescisión de su contrato de trabajo por la modificación de las condiciones del mismo. Este aspecto para que opere, deberá recogerse así en el contrato suscrito a su ingreso en la empresa. Se reconoce a los trabajadores con contrato a tiempo parcial el derecho preferente a ampliar su jornada, caso de necesidad de la empresa y salvo objeción del cliente, debiendo constar por escrito la solicitud del trabajador antes de producirse dichas ampliaciones. Cuando la ampliación o vacante se produzca en un centro donde existan trabajadores a tiempo parcial, éstos

tendrán prioridad para cubrir dichas ampliaciones y/o contrataciones, siempre que se acepten las condiciones que las generen.

Las nuevas contrataciones se ajustarán al modelo de contrato del Anexo II.

Para trabajos de limpieza ocasional de centros sin continuidad en el tiempo, podrán celebrarse contratos que se ajustarán a la normativa legal aplicable en estos casos.

Para las sustituciones de personal por vacaciones, permisos, bajas de incapacidad temporal, maternidad excedencias, etc., podrán celebrarse contratos que se ajustarán a los términos y condiciones impuestas por el R.D. 2.546/1994 del 29 de diciembre.

Tales contratos de interinidad se efectuarán, en caso de vacaciones, en el momento de disfrutar las mismas por el titular. En los demás supuestos, a las 24 horas, de conocido el hecho por la empresa.

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia del A.2.2. de alta y del contrato realizado.

El periodo de prueba de los nuevos contratos que se celebren no podrán exceder de 15 días para el personal obrero.

A partir del 1 de enero de 1999 cuando las Empresas sometidas al presente Convenio hagan uso de las Empresas de Trabajo Temporal para las contrataciones temporales y/o de sustitución de trabajadores, en la puesta a disposición que se realice garantizarán que la E.T.T. aplique a los trabajadores en misión el cien por cien de la retribución pactada en el Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Álava.

Artículo 34.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A partir de la entrada en vigor de este convenio se suprime la categoría de aprendiz.

Asimismo, todos aquellos trabajadores que habitualmente utilicen máquinas de limpieza, así como los cristaleros, pasarán a la categoría de peón especialista.

Artículo 35.- SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica: Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, Empresario Individual, Empresas de Empleo Protegido que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no, etc., en los siguientes supuestos:

1.- Cuando los trabajadores de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de los

trabajadores adscritos al centro de trabajo.

2.- Cuando los trabajadores, en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

3.- Cuando los trabajadores afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4.- Si por exigencias del cliente contratante, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5.- En el caso que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de limpieza con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera empresa.

6.- En el supuesto que una empresa de limpiezas hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias del cliente y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderán que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro antes de las 48 horas de iniciarse los servicios de limpieza por la nueva empresa contratista.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No obstante no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.

7.- En los contratos que suscriban las empresas con sus clientes constará una cláusula recordando la vigencia de artículo 13 de la O.M. de 15 de febrero de 1975, que aprueba la Ordenanza de Trabajo de Limpieza de Edificios y Locales, así como la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 36.- DESPIDO

En caso de despido no se obligará al trabajador a firmar el finiquito. La Empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo el trabajador firmar el "recibí" de la misma.

CAPITULO VI

Artículo 37.- GARANTÍAS SINDICALES

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto -de Libertad Sindical- y por el Real Decreto Legislativo 1/1.995 del 24 de marzo -Estatuto de los Trabajadores-, se establecen en este Convenio las garantías siguientes:

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado, ni despedido o sancionado por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.- El trabajador que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los Organos del Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.- Las empresas notificarán a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa y, en su caso, al Delegado Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, previamente a la comunicación a éste.

4.- Los Delegados de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5.- Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa, así como los Delegados Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a los trabajadores de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 30 horas laborales al mes para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fueran convocados por el Sindicato al que pertenezcan, dicho crédito horario podrá acumularse y transferirse entre los delegados electos de una misma Central Sindical.

Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato, en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

7.- Cuando los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una empresa, por aplicación del artículo 35 de este Convenio, seguirá ostentando su condición en todas ellas, si siguen trabajando en la empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos, la mitad o más de su jornada.

Artículo 38.- SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán un Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito, con la firma y el sello del representante Provincial del Sindicato correspondiente.

Para que exista Delegado Sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al Sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

Plantilla de la Empresa N° de afiliados N° de Delegados

Hasta 50 trabajadores 5 1

Más de 50 trabajadores 10 1

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros de Comité de Empresa, respecto de la Sección Sindical, representando únicamente a los afiliados de su Sindicato.

Artículo 39.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores afectados por este Convenio, tienen derecho a reunirse en Asamblea dentro del local de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

El comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la Asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

Artículo 40.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres Delegados de Prevención que representarán a los trabajadores, de los cuales, al menos uno será Delegado de Personal, o miembro del Comité de Empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadores estos elegirán un Delegado de Prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al Comité de Seguridad y Salud por la legislación vigente en esta materia.

Quienes asuman las funciones de Delegados de Prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de 2 horas laborables a la semana, para vigilar y comprobar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud así como los Delegados de Prevención, podrán asistir en horas laborables a los cursos específicos organizados por los Sindicatos firmantes de este Convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSALAN).

Artículo 41.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y con

decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A) La Comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial negociadora del Convenio Colectivo en proporción a su presencia en la Comisión Negociadora.

B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del Convenio con representación en el sector en proporción a su presencia en la Comisión Negociadora.

1.- Funciones de la Comisión Paritaria:

La mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que le sean sometidos, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, en materia de modificación de condiciones de trabajo, despidos, traslados, cambios de puesto y clasificación profesional.

El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflictos, mediante escrito en el que se ponga en manifiesto los puntos y extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada uno de los Sindicatos intervinientes.

2.- En cualquier cuestión que surgiera a razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y soluciones a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención con arreglo a las necesidades expresadas en los párrafos precedentes y con solicitud de al menos un 20% de miembros de su composición, tanto de la parte social como de la económica.

Y se obliga a convocar las reuniones y trasladar a los sindicatos las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que se presenten.

4.- La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de los empresarios y trabajadores respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60% de los votos, dentro de cada representación.

5.- Cuando se trate de problemas surgidos que afecten a empresarios o a trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria éstos serán oídos por la Comisión, pero no estarán presentes en las liberaciones, ni en el voto, debiéndose mantener en todo caso la paridad.

6.- El domicilio de la Comisión Paritaria en Álava lo será el de la Delegación Territorial en Álava de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco.

Artículo 42.- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2003 se efectuará un incremento de un 4,5%; para el año 2004 el incremento será del 120% del IPC del año 2003 y para el año 2005 el

incremento será del 120% del IPC del año 2004 y se aplicará sobre todos los conceptos económicos del Convenio. En las tablas salariales anexas del año 2003, el porcentaje de incremento pactado ya está incluido en todos los conceptos salariales de cada nivel y categoría profesional, siendo dicho incremento aplicado el resultante de la actualización económica de las tablas salariales del año 2002.

Anexo I

CALENDARIO

Todos los trabajadores mantendrán el horario de entrada y salida que venían realizando con anterioridad a la firma del presente Convenio, con las variaciones que a continuación se señalan:

A) Los trabajadores que venían trabajando los sábados y a tenor de lo establecido en el artículo 8, deban guardar descanso dichos días, distribuirán en partes iguales la jornada que realizaban el sábado entre los días, lunes a viernes, ambos inclusive, de forma que la jornada semanal se ajuste a la pactada en dicho artículo 8.

B) Cualquier otra modificación de horario, para que tenga validez, tendrá que ser adoptada de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

FIESTAS: Se disfrutarán todas las fiestas del calendario oficial. La jornada de 4 horas, o la parte proporcional, de los días complementados en el artículo 8, se realizará de forma ininterrumpida al inicio de las jornadas de dichos días.

PUNTES: Para señalar las fechas concretas de disfrute de los puentes pactados en el artículo 8, los representantes de los trabajadores y la empresa, de mutuo acuerdo, lo harán dentro del plazo establecido en el presente Convenio. Para fijar dichas fechas, se tendrá en cuenta los puentes que hay al año o los que tengan fijados los trabajadores del centro.

VACACIONES: El período de disfrute de las vacaciones a que se refiere el artículo 10, será concretado para cada uno de los trabajadores, con fecha de comienzo y finalización, al menos dos meses antes de comenzar el disfrute, es decir antes del 1 de mayo.

Anexo II

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE CENTRO

En Vitoria/Gasteiz, a.....de.....de 200....

REUNIDOS

De una parte,

D.....con D.N.I. númeroen representación de la empresacon domicilio en.....

Y de otra,

D.....con D.N.I. númeroy con domicilio en..... reconociéndose capacidad suficiente para formalizar este contrato,

EXPONEN

I.- La empresa se dedica a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, estando dada de alta en la Seguridad Social con el número patronal, rigiéndose por el Convenio Colectivo Provincial para el sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Álava.

II.- Que habiendo llegado las partes a un acuerdo, otorgan el presente contrato, que formalizan bajo las siguientes

ESTIPULACIONES

1º.- El presente contrato se realiza al amparo de lo dispuesto en el apartado 1 párrafo a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores por lo que se considera un contrato FIJO DE CENTRO.

2º.- El trabajador prestará sus servicios con la categoría profesional de en el centro de trabajo

3º.- Este contrato comenzará a regir el día..... reconociéndole al trabajador/a una antigüedad desde el

4º.- La duración de la jornada será de horas semanales, prestadas desde lashoras hasta las horas, los siguientes días, de a

5º.- La cuantía de la retribución será la establecida en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Álava aplicable a la categoría profesional del trabajador.

6º.- En lo no previsto en el presente contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Álava y disposiciones complementarias, comprometiéndose expresamente las partes al cumplimiento de cuantas obligaciones establezca la legislación laboral y de Seguridad Social.

Las partes, ratificándose en el contenido del presente contrato, lo firman por triplicado y a un sólo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, debiendo quedar una de las copias en poder del trabajador/a.

EL TRABAJADOR LA EMPRESA

Anexo III

- Cónyuge
- Hijos
- Padres
- Padres Políticos (suegros)
- Hijos Políticos (yernos, nueras)
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos
- Cónyuge de hermanos (cuñados)
- Hermanos del cónyuge (cuñados)
- Cónyuges de nietos
- Abuelos del cónyuge

Anexo IV

TABLA SALARIAL – AÑO 2003

SALARIO BASE PLUS EXTRASALARIAL PLUS CALZADO PLUS HORA NOC /TOXI/PENO/PELG PAGAS EXTRAORDINARIAS SAL.BRUTO ANUAL PERSONAL DIRECTIVO

	DIRECTOR	GERENTE	1.234,79	46,81	1,67
1.281,60	19.224,00	DIRECTOR COMERCIAL O ADMINISTRATIVO			
	1.140,32	46,81	1,54	1.187,13	17.806,95
DE COMPRAS	1.140,32	46,81	1,54	1.187,13	17.806,95
	JEFE DE SERVICIOS Y JEFE DE PERSONAL		1.140,32	46,81	
	1,54	1.187,13	17.806,95		
		PERSONAL TITULADO			
		TITULADO DE GRADO SUPERIOR			
1.069,42	46,81	1,45	1.116,23	16.743,45	TITULADO
DE GRADO MEDIO	1.033,99	46,81	1,39	1.080,80	16.212,00
	TITULADO MEDIO PROFESIONAL		951,32	46,81	1,29
998,13	14.971,95	PERSONAL ADMINISTRATIVO			
		JEFE DE 1ª	1.036,39	46,81	1,41
1.083,20	16.248,00	JEFE DE 2ª	1.010,36	46,81	1,36
1.057,17	15.857,55	OFICIAL DE 1ª	951,32	46,81	
1,29	998,13	14.971,95	OFICIAL DE 2ª	904,04	46,81
	1,22	950,85	14.262,75	AUXILIAR	847,36
	1,15	894,17	13.412,55	TELEFONISTA	837,93
46,81	1,14	884,74	13.271,10	COBRADOR	847,36
46,81	1,15	894,17	13.412,55	ASPIRANTE DE 16 A 18	
AÑOS	726,92	46,81	0	98	773,73
					11.605,95
	MANDOS	INTERMEDIOS			
	ENCARGADO	GENERAL	986,73	46,81	1,33
15.503,10		SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA			944,23
46,81	1,29	991,04	14.865,60	SUPERVISOR	O
ENCARGADO DE SECTOR		920,60	46,81	1,24	967,41
14.511,15		ENCARGADO DE GRUPO	838,85	46,81	2,26
1,14	887,92	13.318,80	RESPONSABLE DE EQUIPO		
816,180	46,81	2,26	1,11	865,25	12.978,75
					PERSONAL
	SUBALTERNO				
	ORDENANZA/ALMACENERO/LISTERO/VIGILANTE		800,56	46,81	
1,08	847,37	12.710,55	BOTONES	717,63	46,81
0,95	764,44	11.466,60	PERSONAL OBRERO Y SERVICIOS		
	VIARIOS				ESPECIALISTA/
	LIMPIADOR OFICIAL/CONDUCTOR		879,26	46,81	2,26
	13.924,95	PEÓN ESPECIALISTA/AYUDANTE			819,03
46,81	2,26	1,11	868,10	13.021,50	LIMPIADORA/LIMPIADOR,
PEÓN	804,95	46,81	2,26	1,08	854,02
					12.810,30

Anexo V
TABLA ANTIGÜEDAD – AÑO 2003

		MENSUAL PAGAS			
EXTRAS		PERSONAL DIRECTIVO		DIRECTOR	
GERENTE	49,29 51,26	DIRECTOR COMERCIAL O ADMINISTRATIVO		JEFE	
	45,53 47,39	JEFE DE COMPRAS	45,53 47,39	JEFE	
DE SERVICIOS Y JEFE DE PERSONAL			45,53 47,39	PERSONAL	
TITULADO		TITULADO DE GRADO SUPERIOR		42,70	
	44,57	TITULADO DE GRADO MEDIO	41,29 43,15	TITULADO	
MEDIO PROFESIONAL	37,99 39,85	PERSONAL ADMINISTRATIVO			
		JEFE DE 1ª	41,37 43,24	JEFE DE 2ª	40,34 42,20
OFICIAL DE 1ª	37,99 39,85	OFICIAL DE 2ª		36,09 37,95	
AUXILIAR	33,84 35,71	TELEFONISTA	33,45 35,32		
COBRADOR	33,84 35,71	ASPIRANTE DE 16 A 18 AÑOS	29,03 30,88		
		MANDOS INTERMEDIOS		ENCARGADO GENERAL	
	39,40 41,27	SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	37,69 39,56		
		SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	36,75 38,62	JEFE	
DE GRUPO	33,48 35,45	RESPONSABLE DE EQUIPO	32,59 34,55		
		PERSONAL SUBALTERNO		ORDENANZA/	
ALMACENERO/LISTERO/VIGILANTE	31,97 33,84			BOTONES	28,65
	30,52	PERSONAL OBRERO Y OFICIOS VARIOS			
ESPECIALISTA/LIMPIADOR OFICIAL/CONDUCTOR				35,10 37,07	
PEÓN ESPECIALISTA/AYUDANTE	32,70 34,66			LIMPIADORA/	
		LIMPIADOR	32,13 34,10		

ELI VIRUMBRALES CON DNI 16.240.717 A, en representación del Sindicato LAB, en la mesa negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ARABA, manifiesta que retira su firma del referido convenio por entender que su contenido no responde a los planteamientos confederales del Sindicato LAB, en materia de Negociación Colectiva.

En Vitoria-Gasteiz, a 10 de julio de 2003.