

7748

RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Marodri, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Marodri, S.L. (Código de Convenio n.º 9014382) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MARODRI, S.L.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio, será de aplicación a todos los trabajadores (según ámbito personal y territorial, artículos 2 y 3 pertenecientes a la empresa Marodri, S.L.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, todos los trabajadores dependientes de esta empresa, incluyendo a los que se incorporen en el futuro mediante una relación laboral. También estarán incluidos aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa por aplicación del artículo 24 de este convenio. Quedan excluidos del mismo el personal de alta dirección regulados por el R.D. 1382/1985.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afecta a todos los centros que actualmente tiene la empresa así como a los que pueda tener en un futuro en todo el territorio Nacional excepto en la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009. Entrará en vigor el 1 de enero de 2007.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado cuando menos con tres meses de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Caso de no llegar a una negociación después de realizada la denuncia, el texto del Convenio quedará prorrogado, no así los conceptos salariales que aumentarán de acuerdo con la subida del IPC real del año natural anterior.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por la empresa y que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente Convenio, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando, pero sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, haya que computarse el mejoramiento económico que supone el presente Convenio. Por lo que respecto a la antigüedad se estará a lo dispuesto en el artículo 7 de este convenio.

Artículo 6. *Salarios.*

Las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del personal afectado por este Convenio, para el año 2007 se fijan en un incremento salarial igual al porcentaje del IPC real del año 2006, más 2 puntos a aplicar sobre las retribuciones del año 2006.

En cuanto se conozca el IPC del año 2006 se reunirán la representación empresarial y sindical y aprobarán la tabla salarial vigente para el año 2007. Esta tabla se publicará en los diarios oficiales correspondientes. Para los ejercicios siguientes no será necesaria la aprobación de la

tabla salarial, estando únicamente sujetos a las revisiones que se citan en los siguientes párrafos.

Para el año 2008, segundo año de vigencia del Convenio, los salarios se incrementarán en un porcentaje igual al IPC real registrado en el período del 1-01-2007 y el 31-12-2007 mas 1,50 puntos.

Para el año 2009, tercer año de vigencia del Convenio, los salarios se incrementarán en un porcentaje igual al IPC real registrado en el período del 1-01-2008 y el 31-12-2008 mas 1,50 puntos.

El abono de los salarios deberá efectuarse mediante transferencia bancaria en los días 30 ó 31 del mes en que se devenguen y como máximo el día 3 del mes siguiente.

Para agilidad en el cálculo de retribuciones por parte de la Empresa, el abono de las dietas y horas extras, se llevará a efecto como máximo el día 3 del mes siguiente al que se produce el devengo.

Artículo 7. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad regulado en el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales ya sean de ámbito provincial o superior, queda excluido de este Convenio Colectivo.

El complemento personal de antigüedad únicamente será abonado a aquel personal que el 1-1-1998 lo tuviera reconocido en nómina, no incrementándose su importe ni por incremento del salario base ni por aumento de jornada, quedando por lo tanto fijado su importe en la cuantía consignada en la nómina de enero de 1998. Lo dispuesto en este artículo afectará tanto al personal presente de la empresa como al que se incorpore en un futuro, ya sea por una nueva contratación o por absorción del personal de una contrata.

Artículo 8. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a Julio y Navidad, en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad de salario base del Convenio más antigüedad en su caso. Dichas pagas extraordinarias de Julio y Navidad serán percibidas en su integridad, independientemente que el trabajador hubiera estado en situación de IT durante el período de devengo de cada una de ellas, y serán abonadas entre los días 10 y 20 de los respectivos meses.

Igualmente percibirán una paga de beneficios, en la cuantía de una mensualidad del salario base del Convenio, más la antigüedad, en su caso. Dicha paga se prorrateará en los doce meses del año, abonándose independientemente de que el trabajador hubiera estado en situación de IT.

El personal que disfrute de vacaciones durante el mes de julio tendrá derecho a un anticipo del 90% del importe de la paga extraordinaria de Julio señalada en el párrafo primero.

Artículo 9. *Pluses de transporte y locomoción.*

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de Plus de Transporte para el año 2007, el importe mensual resultante de aplicar el IPC real del período 1-01-2006 al 31-12-2006 más dos puntos, sobre el importe del Plus de Transporte correspondiente al año 2006. En los años siguientes esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base, efectuándose su devengo en 12 pagas. Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la veintidós-ava parte del importe correspondiente en ese momento.

Dadas las características especiales del sector, se abonará a prorrata del tiempo trabajado, no teniendo este concepto la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, etc., y tampoco se percibirá cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, quedando asimismo exento de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 10. *Plus de asistencia.*

Para el año 2007 se establece un incremento sobre el Plus de asistencia del 2006 igual al IPC registrado en el período de 1-01-2006 y el 31-12-2006 más dos puntos. En los años siguientes esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

Este Plus de asistencia se abonará a prorrata del tiempo realmente trabajado.

Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la veintidosava parte del importe correspondiente en ese momento.

Artículo 11. *Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores que desarrollen sus tareas en horario nocturno, entre las 22.00 y las 6.00, tienen derecho a percibir un Plus de nocturnidad establecido en la cuantía del 35% del salario base de cada categoría,

siendo abonado a prorrata del tiempo realmente trabajado dentro del horario de noche.

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada, a partir de 7 horas diarias, se establecerá un período de descanso de 20 minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 13. *Trabajo en domingos y festivos.*

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo, de los establecidos en el calendario de fiestas, gozará a cambio de un día de descanso semanal como compensación del domingo o festivo trabajado incrementado en 39,00 euros.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que lo desarrollen, no obstante la realización de las mismas será obligatoria cuando lo considere necesario la empresa para atender pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno, períodos punta de trabajo, u otras circunstancias de carácter estructural. El trabajador que realice horas extras, para compensar las mismas tendrá derecho a una de las siguientes opciones:

- A acumularlas y disfrutar a cambio de días de descanso de libre disposición con acuerdo mutuo, Trabajador Empresa.
- A acumularlas y añadir las al disfrute del período vacacional.
- A que les sean abonadas en las siguientes cuantías:

Hora extra: 5,44 €.

Hora extra en domingo y festivo: 10,20 €.

Al igual que las demás retribuciones económicas del presente convenio, los importes indicados se incrementarán para el 2.º año y siguientes, con los mismos porcentajes que para el salario base.

Artículo 15. *Licencias retribuidas.*

Las licencias relacionadas en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de Parejas de Hecho que a tal efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Previo solicitud de los trabajadores afectados, se considerará licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- Matrimonio de padres, padres políticos, hijos o parientes que convivan con el trabajador, 1 día natural.
- Alumbramiento de la esposa, 5 días laborales.
- Fallecimiento o enfermedad grave:

Del cónyuge de hecho, 5 días naturales.

Padres, padres políticos e hijos, 3 días naturales.

Hermanos y parientes hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

Si entre el trabajador y los parientes anteriormente detallados hubiera convivencia, la licencia sería de 5 días naturales. Lo mismo ocurriría si el fallecimiento o enfermedad grave de los parientes anteriores se produjera fuera de la plaza.

e) Fallecimiento de un tío o tío político, un día natural. Si hubiera convivencia entre el trabajador y el fallecido, la licencia será de dos días naturales.

f) Traslado de domicilio, dos días laborales.

g) Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta seis días al año para concurrir a exámenes, previa comunicación del trabajador a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación y justificación correspondiente.

Las referencias que los apartados c) y d) del presente artículo hacen a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, asimismo, al compañero/a en situación estable y previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Las licencias anteriormente descritas no serán acumulables a períodos de vacaciones ni de I.T.

Los trabajadores dispondrán de tres días de descanso al año, cuyo disfrute se llevará a cabo los días de sábado Santo, 24 y 31 de diciembre.

En el caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con domingo, el descanso se trasladaría al día siguiente laborable.

En aquellos centros donde el servicio de limpieza sea imprescindible (hospitales, ambulatorios, mercados, fabricas, etc.) los días anteriormente citados se cambiarán por otros a petición del trabajador por escrito con mínimo de 72 horas de antelación y se concederá su disfrute siempre que no haya solicitado dicho día un número superior al 10% de los trabajadores de un centro o uno si el centro no ocupa a mas de 10 trabajadores.

Artículo 16. *Excedencias.*

Todo trabajador fijo con una antigüedad al menos de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses y no mayor de cinco años.

El trabajador excedente cuando su categoría se encuentre entre los pertenecientes a los grupos de personal subalterno y obrero, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de un año. La reincorporación a la empresa habrá de ser solicitada con un preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse en la empresa durante el plazo de los seis primeros meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de los seis meses para proceder a su reincorporación. En todo caso, el trabajador habrá de poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses del ejercicio de la excedencia sin que el trabajador hiciera uso de su derecho ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el período total de excedencia solicitada.

Artículo 17. *Cambio de puestos de trabajo por embarazo.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se le cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radiactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo. Si dicho cambio no resultara técnica o objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgos durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 18. *Control médico obligatorio.*

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a una revisión médica al año a cargo de la empresa. Esta revisión se entenderá cumplida desde el momento que la empresa concierte el correspondiente contrato de vigilancia de la salud de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades reconocidas como enfermedades del sector, efectuándose dentro de la jornada laboral del trabajador/a, y, haciendo entrega a estos del resultado del reconocimiento.

Artículo 19. *Asistencia consultorios médicos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a tres horas cada vez que hayan de asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le correspondiera al trabajador tuviera su consultorio en localidad distinta de aquella en que prestan sus servicios los trabajadores, éstos dispondrán del tiempo necesario.

El trabajador que haya de acudir a un consultorio médico está obligado a avisar anticipadamente a la empresa, debiendo justificar, por otra parte, que fue atendido por el médico de cabecera.

Para su asistencia a la consulta del especialista, los trabajadores tendrán derecho a todo el tiempo necesario previa presentación del volante del médico de cabecera. Además tendrán derecho a un día de asistencia al especialista fuera de la localidad.

Asimismo, tendrán derecho a 3 horas para asistir al consultorio médico con hijos menores de 12 años o hijos minusválidos cualquiera que sea su edad, con un máximo de tres veces al mes, siempre que su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de trabajo de su cónyuge o compañero/a. Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efectos del derecho regulado anteriormente.

Artículo 20. *Ropas de trabajo.*

Como norma general, la Empresa entregará en depósito al trabajador dos uniformes de trabajo al inicio del contrato, y sustituyéndolos por otros cuando sea necesario, con un máximo de dos cada año.

También se les proveerá de un par de botas o zapatos de seguridad y botas de agua, sustituyéndolos cuando lo precisen con un máximo de un par cada año.

Le serán entregados también los guantes adecuados para el servicio que vayan a desempeñar, sustituyéndolos siempre que sea necesario, previa entrega de los deteriorados.

Artículo 21. *Incapacidad temporal.*

En el caso de IT derivado de accidente laboral, tanto el acaecido en el centro de trabajo como el accidente «in itinere», la Empresa estará obligada a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de su salario base de Convenio, más la antigüedad y más plus de asistencia, desde el primer día de la baja.

Por otra parte, en los supuestos de IT, cualquiera que fuese su causa, que motiven la hospitalización del trabajador, las Empresas completarán durante la hospitalización la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de su Salario Convenio más la antigüedad y plus de Asistencia, en su caso.

Si el trabajador hubiera sufrido intervención quirúrgica, la obligación de las Empresas de complementar la prestación de la Seguridad Social se

extenderá al período de convalecencia y con una duración máxima de noventa días naturales.

Artículo 22. *Jubilación.*

Con el fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación, para el personal fijo de empresa, tendrá carácter de forzosa al cumplir la edad de 65 años.

Aquellos trabajadores que, al llegar a esta edad, no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para cursar derecho a la referida prestación, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir el citado período de cotización, momento en el que se causará baja de manera inmediata.

La empresa con objeto de mejorar la estabilidad en el empleo cubrirá cada puesto de trabajo amortización por una jubilación forzosa con un puesto de trabajo indefinido mediante la transformación de un contrato de trabajo temporal. Dicha transformación no será necesario que se produzca en el mismo centro de trabajo donde se produjo la amortización del puesto de trabajo.

Artículo 23. *Traslado a centros de trabajo.*

Primero: todo personal que no tenga contrato de trabajo fijo podrá ser trasladado a cualquier centro de trabajo de la empresa, siempre que el mismo no implique cambio de domicilio.

Segundo: el personal fijo de centro de trabajo podrá ser trasladado de centro cuando se den algunas de las siguientes circunstancias y siempre y cuando no implique cambio de domicilio para el trabajador: licencias, excedencia, vacaciones o I.T. del personal, por causas organizativas o productivas, o siempre que el cliente solicite su sustitución por otro.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo que no implique obligar al trabajador al cambio de domicilio.

Artículo 24. *Cláusula de Adscripción o Subrogación del personal.*

Se estará a lo dispuesto en el convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia en donde se encuentre el centro de trabajo del trabajador.

Artículo 25. *Altas en la Seguridad Social.*

La empresa, previa solicitud por parte del interesado estará obligada a entregar a los trabajadores fotocopia del alta del mismo en la Seguridad Social, para lo que dispondrá del plazo de dos semanas desde su incorporación al trabajo.

Igualmente, la empresa estará obligada a colocar fotocopia de los boletines de cotización en un tablón de anuncios en las oficinas de la misma.

Igualmente, la empresa está obligada a facilitar al Comité de Empresa o Delegación de Personal, fotocopia de los boletines de cotización, siempre que le sean solicitados.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 33 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar en un máximo de dos veces ininterrumpidamente, teniendo en cuenta que de elegir esta opción, al menos uno de los períodos de disfrute, se ajustará a fechas comprendidas entre el 30 de septiembre y el 31 de mayo, es decir, fuera del período vacacional de verano. El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable, debiendo entenderse como tal el que no sea sábado, domingo, festivo o día de descanso.

Se elaborarán los turnos correspondientes. Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno en el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el año siguiente.

Una vez elaborados los turnos y aceptado el período vacacional correspondiente por cada trabajador, no serán susceptibles de cambio alguno por ninguna causa.

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en empresas que cierran por período vacacional, sus vacaciones se adaptarán a las del centro obligatoriamente, y siempre que la Empresa no tenga necesidad de mano de obra en ese período por servicio general y ampliado de ese centro, en cuyo caso se adaptará a lo mencionado en el párrafo anterior.

El abono de las mismas se hará en función del salario base del Convenio, antigüedad, plus de asistencia y plus de transporte. Los pluses de asistencia y transportes se abonarán a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Artículo 27. Vestuarios.

La empresa vendrá obligada a solicitar a sus clientes que se facilite un cuarto apropiado a las necesidades del personal.

Artículo 28. Seguro de accidentes de trabajo.

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo de accidentes de trabajo en favor de todos los trabajadores de la empresa.

Dicho seguro cubrirá, con carácter general, las siguientes garantías mínimas:

Muerte o Invalidez total: 15.000,00 €.

Invalidez Absoluta o Gran Invalidez: 18.000,00 €.

Dichas contingencias deberán derivarse, en cualquier caso, de accidente laboral incluido el accidente «in itinere» y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquéllas que les correspondan a los trabajadores en virtud de la legislación vigente.

Artículo 29. Dietas.

Los trabajadores que por razones de prestación de servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados fuera del municipio de su residencia y que no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización por los gastos originados que recibirá el nombre de dietas, devengando media dieta cuando el trabajador deba realizar una comida; dieta completa, cuando deba realizar dos comidas, y dieta completa con pernoctación cuando deba efectuar dos comidas y pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

La cuantía de las dietas para el año 2007 será la siguiente:

Media dieta: 8,50 €.

Dieta completa: 17,00 €.

La dieta completa con pernoctación, será abonada directamente por la Empresa a las entidades hosteleras donde haya sido contratado el servicio.

Para el 2.º año y siguientes se aplicará el incremento en el mismo porcentaje indicado para el salario base.

Artículo 30. Cese voluntario del trabajador.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de grupo directivo y técnicos titulados: 3 meses.

Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.

Personal obrero, no cualificados y oficios varios: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Los trabajadores deberán exigir a la empresa el correspondiente justificante de recepción de la notificación del cese.

Artículo 31. Comunicación de fin de contrato.

La empresa, cuando desee finalizar la relación laboral con un trabajador al servicio de la misma, estará obligada a ponerlo en su conocimiento, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de grupo directivo y técnicos titulados: 3 meses.

Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.

Personal obrero, no cualificados y oficios varios: 15 días.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, obligará a la empresa a abonar en la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 32. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso, quedará sujeto a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la escala que figure en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia del centro de trabajo del trabajador.

Artículo 33. Mantenimiento de útiles de trabajo.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, materiales, equipo, (incluidos los EPI'S) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y lim-

pieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en los útiles, herramientas, etc., como en los locales, dependencias e instalaciones en las que desarrolla sus actividades.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a 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/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el artículo 11 del capítulo III del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales publicado el 14 de septiembre de 2005 en el Boletín Oficial del Estado número 220 o de la norma que lo sustituya.

Artículo 35. Acción sindical y garantía de cargos sindicales.

En todo lo relacionado con este tema se estará a lo dispuesto en los artículos 61.º y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, determinándose que cuando un representante legal deba salir de la empresa para ejercer funciones de representación deberá comunicarlo a la misma el día anterior, salvo situaciones excepcionales que se habrán de justificar posteriormente. Como justificante será válido el comprobante de los Organismos Oficiales o el de la Central Sindical correspondiente.

Los Delegados Sindicales tendrán 15 horas mensuales retribuidas para realizar su cometido de representación.

Artículo 36. Asambleas.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea, una vez al mes y por tiempo máximo de dos horas durante la jornada debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas, salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en la que bastará preavisar con 24 horas de antelación.

Artículo 37. Medidas de fomento de empleo y de la contratación temporal.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo del trabajador.

Artículo 38. Legislación subsidiaria.

En todo aquello que no quede determinado específicamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito el 19 de mayo de 2005, y, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 220, de fecha 14 de septiembre de 2005 o norma que lo sustituya.

Artículo 39. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por representantes de ambas partes, y cuya finalidad será la de vigilar el cumplimiento del Convenio y de la normativa laboral, en general.

Artículo 40. Partes firmantes.

Este Convenio ha sido aprobado por la representación de la empresa Marodri, S.L. y la totalidad de los delegados de personal de los centros de trabajo en los que se va a aplicar este Convenio Colectivo.

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para atender cuantas cuestiones se deriven del mismo, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por 1 representante empresarial y 3 de los trabajadores, todos ellos de entre los integrantes de la Comisión del Convenio.

7749

RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A. (Código de Convenio n.º 9013662), que fue suscrito con fecha 4 de enero de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo