

VI

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA 2009

CAPITULO I- NORMAS GENERALES.

Art.1 - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de Trabajo de todas las empresas establecidas en la Ciudad de Melilla, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y que aun no siendo la principal, desarrollen la actividad de limpieza, incluyendo mantenimiento y/o higienización de toda clase de edificios, locales, industrias, aviones, barcos y medios de transporte en general.

Art.2 - AMBITO PERSONAL. Será de aplicación el presente Convenio a la totalidad de trabajadoras y trabajadores que lo hagan por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades señaladas en el artículo 1º del presente Convenio Colectivo.

Art.3 - AMBITO TEMPORAL. El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA (BOME), **tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2010.**

La denuncia del Convenio Colectivo, se comunicará por escrito.

La parte que promueva la denuncia, a los efectos indicados, lo comunicará a las otras con una antelación mínima de 30 días de su vencimiento.

En el escrito-denuncia se hará constar la fecha de constitución de la Mesa Negociadora, teniendo que ser esta obligatoriamente aceptada por las partes.

De no ser denunciado en tiempo y forma, o de no llegarse a acuerdos en la nueva negociación, se entenderá prorrogado en sus propios términos, por períodos anuales, y las retribuciones establecidas de la Tabla salarial (Anexo I), se incrementarán con el porcentaje de subida consistente en el IPC final del año anterior establecido / publicado por el INE, más un punto.

Art. 4 - DERECHO SUPLETORIO. En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco vigente, sustitutorio de la derogada Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales aprobada por Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1975 y disposiciones posteriores de desarrollo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

En el supuesto de ampliación del mencionado Acuerdo Marco, se iniciará negociaciones para incluir en el Convenio los artículos que le afecten.

Art. 5 - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter

de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, siendo dichas condiciones compensables y absorbibles.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de los trabajadores será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que considerada en computo y contenido homogéneo supere a las aquí planteadas.

Art. 6 - COMISION MIXTA PARITARIA. Se crea una comisión mixta paritaria a la que ambas partes convienen someter cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio antes de entablar reclamación ante los organismos competentes.

Dicha comisión estará formada por cuatro representantes de la Asociación empresarial y dos representantes de cada Sindicato firmante. Ambas partes, podrán contar con un asesor que estime oportuno. Los representantes que forman dicha Comisión Paritaria son:

Por la parte empresarial:

- Cuatro componentes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales

Por la parte Sindical:

- Cuatro componentes, dos por UGT y dos por CC.OO.

El domicilio a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será: Plaza 1º. De Mayo nº. 1, Bajos para la parte empresarial y Plaza 1º de Mayo nº. 1-1º y 3ª para la parte sindical.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Vigilancia y Seguimiento del cumplimiento de este Convenio
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- e) Proceder en reclamaciones ante los organismos públicos o privados en contrataciones o concursos que puedan suponer la no aplicación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- f) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente

- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañará cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- d) La Comisión quedará legalmente constituída cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual a 15 días.

La Comisión podrá recabar por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de 10 días hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, sindical y empresarial respectivamente, firmantes del convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las Centrales Sindicales, tendrán el derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión.

Las cuestiones relativas a la administración, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del Convenio para la Limpieza de Edificios y locales, serán resueltas según el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales y su Reglamento, firmado ambos por U.G.T., CC.OO. Y C.E.O.E.

CAPITULO II- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 7 - CLASIFICACION PROFESIONAL. Los trabajadores sujetos al presente Convenio, se clasifican en los Grupos y Categorías siguientes:

GRUPO I. Personal Directivo y Técnico Titulado.

GRUPO II. Personal Administrativo

Categorías: a) Jefe Administrativo
b) Administrativo
c) Auxiliar Administrativo

GRUPO III. Mandos Intermedios

Categorías: a) Encargado General
b) Supervisor
c) Responsable de Equipo

GRUPO IV. Personal Operario.

Categorías: a) Operario Especialista
b) Limpiador.

Art. 8 - FUNCIONES.

PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO TITULADO. Es aquel que, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, sus funciones mercantiles en su más amplio sentido, programado, planificando y controlando el trabajo y la política comercial de la empresa.

JEFE ADMINISTRATIVO. Empleado que, provisto o no de poder mercantil limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependiendo de él las distintas secciones administrativas.

ADMINISTRATIVO. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes realiza trabajos que requieren cálculo, estudios, preparación y conocimientos generales de las técnicas administrativas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina.

ENCARGADO GENERAL. Empleado que, con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas de la dirección, gerencia o superiores, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es a su vez responsable del mantenimiento y disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente, del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a salud laboral, tramitando las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos y productividad del personal, así como la coordinación de los supervisores y responsables de equipo.

SUPERVISOR. Empleado que, a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o Encargado General, tiene a su cargo el control de dos o más Centros de Trabajo, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos complejos de los oficios de las actividades propias del sector y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, que la limpieza sea efectiva y eficiente, emitiendo los informes correspondientes para su traslado a sus superiores sobre las anomalías observadas, rendimiento de trabajo, partes de producción e informando de las incidencias que hubiere y subsanando las mismas.

RESPONSABLE DE EQUIPO. Empleado que con independencia de su propio cometido como operario especialista o limpiador, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo, organizando para ello el trabajo de forma que los rendimientos y el desarrollo sean eficientes y normales, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza. Puede sustituir al encargado general o supervisor en sus ausencias.

OPERARIO ESPECIALIZADO. Empleado que, dedicado a funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad en el manejo y funcionamiento de los útiles, máquinas y equipos industriales propias para la limpieza, aplicando para ello los tratamientos adecuados con iniciativa, responsabilidad y la habilidad y eficacia que requieren el uso de las mismas. Atendiendo en todo caso a la vigilancia, cuidado y mantenimiento de dichos útiles, necesarios para el desempeño de su labor, así como la realización de trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

LIMPIADOR. Empleado que ejecutará las labores propias de limpieza que no requiera ninguna especialización, tales como fregado, desempolvado, barrido (incluso con aspiradores de fácil manejo), la realización de trabajos de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, así como cristalerías, puertas y ventanas o en escaparates desde el interior de los mismos, de los locales, recintos y centros de trabajo sin que requieran la realización de tales tareas, más que la atención debida y la voluntad de llevarlos a cabo, con la aportación del esfuerzo físico esencial..

CAPITULO III-CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 9 - JORNADA DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de **1.800 horas anuales**, a razón de **163,63 horas mensuales** de trabajo en jornada continuada o en jornada partida. Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra mediará como mínimo doce horas, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho **al disfrute de 30 minutos de descanso, cuando el trabajador realice jornada completa continuada. Este descanso será de 20 minutos cuando el trabajador realice jornada de al menos 5 horas continuadas en uno o más centros de trabajo.**

Este período de descanso se computará desde el momento en que se deja el trabajo hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho período se retribuirá como trabajado y se computará, a todos los efectos, como efectivamente trabajado.

A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, se considera el día de la Fiesta del Borrego (Aid Mubarak) como día inhábil, abonable y no recuperable.

Art. 10 - HORARIOS. Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones del horario por el que fue contratado el trabajador.

La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Art. 11 - FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES: El Trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, y en sistema de trabajo a turno, que hubiera de realizar su trabajo habitual en festivo, deberá:

- Disfrutarla como descanso, pactando la fecha del disfrute con la empresa.

Las partes firmantes del Convenio, recomiendan pactar (empresa-trabajadores), durante el primer mes del año el sistema de disfrute.

Se entenderán como días festivos, los establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Art. 12 - HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar, en su caso, con un recargo mínimo del 75% sobre el valor que corresponda a una hora ordinaria. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 60 horas al año.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias en periodo nocturno y a todos los trabajadores menores de 18 años.

Art. 13 - VACACIONES. El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un periodo de 30 días naturales de vacaciones.

El importe a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos salariales que componen una mensualidad de trabajo, excepto el plus de transporte y el plus de asistencia.

El personal con contrato de trabajo inferior a un año, disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al mismo.

Las empresas configurarán un calendario de vacaciones de carácter rotatorio en cuanto a sus turnos, que será conocido por los trabajadores como mínimo en los dos primeros meses del año. El trabajador podrá cambiar su periodo de vacaciones con otro trabajador, debiendo mediar para ello el consentimiento de la empresa.

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal, exceptuando si este se produce en el periodo vacacional del trabajador.

Art. 14 - LICENCIAS Y PERMISOS. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) **17** días naturales en caso de matrimonio.
- b) **4** días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,

cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de **seis** días.

- c) **2** días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para un deber indispensable para un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- e) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.
- f) Como mejora al apartado b), se aumenta en 2 días de licencia y permiso a los establecidos en el apartado anteriormente mencionado (**6 días**), para los casos de enfermedad que necesiten hospitalización de un hijo menor de 12 años, siempre que ambos padres sean asalariados por cuenta ajena o, tengan la custodia legal del menor. Ampliándose a tres días en caso de desplazamiento fuera de la ciudad (**9 días**).
- g) Los trabajadores con un mínimo de antigüedad de cuatro meses, tendrán un día de asuntos propios, previa comunicación por escrito a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de tres días.
- h) Las demás establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o normativa legal, relacionada con funciones sindicales, exámenes prenatales, lactancia, etc.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento o, cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación), generarán los mismos derechos que los contemplados en los anteriores apartados.

Art. 15 - EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. la forzosa , que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres, o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente, superior a un año, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente o, individualmente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. **En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga o prórrogas de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.**

Art. 16 - LACTANCIA Y GUARDA LEGAL.

a) Las/os trabajadoras/es, 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 su jornada en una hora con la misma finalidad, siempre que disponga de jornada superior a 5 horas diarias.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de trabajadoras/es con contrato inferiores a 5 horas, se estará en lo dispuesto en la normativa concordante.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados A, B y C de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias entre empresarios y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados A, B y C de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 128 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Ley 39/99 de 7-11-1.999)

Art. 17 – PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD: En aquellos puestos de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las trabajadoras embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras ésta dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

1. La evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.
2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificara un médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1 d) , del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con cobro de su remuneración, para la asistencia de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso escrito al empresario y justificación de la

necesidad de su realización dentro del horario de trabajo. Este derecho se hará extensivo a la realización de técnicas de fecundación asistida.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

Art. 19 - PERIODO DE PRUEBA. El personal de nuevo ingreso en la empresa quedará sometido a un período de prueba que para cada grupo profesional, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes plazos:

- a) Personal cualificado, técnico o directivo: **DOS MESES.**
- b) Personal obrero: **QUINCE DIAS.**

Transcurrido este período el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en el período de prueba, como antigüedad del trabajador en la empresa.

Art. 20 - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA. El personal realizará por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de categoría superior a las que le corresponda y siempre que tengan una duración inferior a tres meses. Durante el tiempo que los realicen percibirá el salario que, según éste Convenio, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe, conservando a todos los efectos la categoría profesional que inicialmente tuviera y solo consolidará su categoría profesional en el nuevo puesto de trabajo, cuando la realizase por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables en situaciones temporales distintas a la actividad del centro de trabajo y en los casos de sustitución por incapacidad temporal, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, públicos o sindicales, e cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tengan adquirida, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y legalmente establecido, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso, ésta asignación de trabajos de inferior categoría podrá ir en contra de la formación profesional de los trabajadores o sean constitutivas de vejación o menosprecio de su misión laboral.

Art. 20 - SALUD LABORAL. La empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En esta materia se hace remisión a la legislación vigente y más concretamente a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. El deber de prevención establecido anteriormente, tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo

establecido en los artículos 4.2 d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en éste artículo, la existencia de un correlativo derecho de los Trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Además de lo anterior, todo el personal tendrá derecho a someterse a un reconocimiento médico anual por cuenta de la empresa.

Art. 21 - FORMACIÓN. A los efectos de este Convenio, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales u Organismos Competentes, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, dirigidos, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La formación debe constituir un objeto prioritario en el Sector y a tal efecto, se establecerá un Plan de Formación Continuada, orientada a la superación individual y colectiva, para acrecentar la capacitación profesional y para desarrollar un mejor funcionamiento en cada uno de los puestos de trabajo.

Con objeto de planificar y controlar este Plan, se constituirá una Comisión de Formación en el plazo de tres meses a la publicación de este Convenio en el B.O.M.E., integrada por representantes de la Asociación de Empresarios del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la ciudad de Melilla, y representantes de los Sindicatos representativos de este sector que sean designados. La formación profesional se orientará hacia la capacitación, especialización y actualización de los conocimientos específicos de los puestos de trabajo.

Asimismo, las empresas estarán obligadas a realizar un curso de al menos 20 horas anuales para sus trabajadores, donde se formara en materia de prevención de riesgos laborales y del conocimiento y utilización de nuevas maquinarias, productos y técnicas de trabajo.

El tiempo para su desarrollo, será siempre dentro del computo de jornada del trabajador y tendrá carácter retribuido.

La realización del curso y su contenido, deberá acreditarse, mediante certificación de la empresa o cualquier otro documento al efecto (diploma, etc.)

Art. 22 - COMISION DE SALUD LABORAL Y FORMACIÓN. Se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento y vigilancia de las materias sobre salud laboral y

formación, formada por 4 miembros por parte de la representación social, dos de CC.OO. , dos de U.G.T. y cuatro miembros de la asociación empresarial, que asumirán en materia preventiva y de salud laboral las competencias de Comisión Mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos referida al ámbito provincial.

Al margen de ello, en materia formativa, asumirán las competencias que a continuación se recogen, partiendo de la finalidad pretendida por la formación, es decir, la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Funciones y competencias:

La Comisión Paritaria tendrá las competencias y funciones que se establecen en los artículos 35 a 39 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales y aquellas otras que se determine en el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo presente, y en el siguiente reglamento de funcionamiento. Destacando expresamente las siguientes:

Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos sobre seguridad y salud laboral.

Solicitar informes a los organismos correspondientes o a los servicios de prevención propios y/o ajenos sobre seguridad y salud en el trabajo sobre riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.

Adoptar medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por los organismos o servicios de prevención.

Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de vestuarios y aseos para el personal de limpieza, las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

Coordinar la actuación de los comités de seguridad y salud de las empresas de limpieza con los demás centros donde se realiza la actividad, con objeto de aplicar lo establecido en el Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Controlar y velar por el cumplimiento de las revisiones médicas que se deban realizar a los trabajadores/as.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO, ACTUACIÓN Y ACUERDOS:

1.- La comisión paritaria se reunirá cada vez que sea convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, además de aquellas que se establezcan en el presente reglamento.

La comisión paritaria sectorial quedara validamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría absoluta de sus vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptaran por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

2.- Actuación.- la comisión paritaria sectorial para la prevención de riesgos laborales en el sector ejercerá sus competencias y funciones, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre la materia y en las disposiciones contenidas en este reglamento.

La comisión paritaria sectorial actuara entre otras con las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
2. Hacer el seguimiento, y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo en el sector, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
3. Estudiar las peculiaridades del sector para la aplicación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
4. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.
5. Emitir informes a iniciativa de los miembros de la comisión o cuando se le solicite respecto a los temas de su competencia.
6. Elaborar, poner en marcha y desarrollar planes de formación y proyectos de actuación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo requerir para tal fin la colaboración de organismos, servicios de prevención y de las organizaciones firmantes.
7. Velar para que todos los trabajadores reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
8. Elaborar proyectos y desarrollar cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.
9. Incorporar al sector los acuerdos que en materia preventiva puedan adoptarse en ámbitos superiores.
10. Resolver aquellos temas que en materia preventiva le plantee cualquiera de las partes.
11. Promover ante los organismos competentes, el estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector, reconocidas o no.
12. Recabar la información necesaria para atender sus propios fines a través de la administración, las organizaciones sindicales y empresariales, sociales, las empresas y los trabajadores.
13. Para el cumplimiento de sus fines se solicitara de la Fundación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o de la Comunidad Autónoma establecida en el Art. 13 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u Organismos análogos, los recursos para su actuación en los proyectos o actuaciones que procedan según los estatutos de la fundación creada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Cuantas otras sean precisas para el desarrollo de sus fines.

15. Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.
16. Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de Formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
17. Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
18. Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.
19. Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
20. Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autónomo correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

Para el ejercicio de las funciones previstas anteriormente, cada uno de los sindicatos firmantes, elegirán a su representación, que deberá ostentar la condición de delegado de personal; Los sindicatos firmantes, dispondrán de un crédito horario retribuido de veinte horas mensuales cada uno de ellos, que distribuirán a su libre elección.

Los Delegados de Prevención de las distintas empresas del sector, dispondrán de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones de Delegados de Prevención y de Personal, además de poder asistir a cursos formativos dentro de su horario laboral. El crédito horario adicional será de dos horas semanales.

Revisiones médicas específicas: Las empresas del Sector deberán obligatoriamente establecer una revisión médica específica para la vigilancia de la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo, con una periodicidad y reiteración que determinen los servicios técnicos y/o los médicos en función del puesto de trabajo ocupado.

La inscripción será a través de póliza de seguro o con un servicio medico autorizado u homologado específicamente.

Art. 23 - ROPA DE TRABAJO. Como consecuencia de la obligatoriedad de utilizar prendas de trabajo por parte de los trabajadores, la empresa entregará un equipo cada seis meses compuesto por bata, blusa ó pantalón, calzado adecuado al trabajo a realizar, conforme se elija por los trabajadores de cada empresa, y por mediación del comité ó

delegados del personal, siendo obligatorio por parte de los trabajadores, a partir de la tercera y sucesiva entrega, la devolución previa de un equipo de los recibidos anteriormente, comprometiéndose en todo caso, la empresa por razones de higiene a eliminar las prendas entregadas.

Igualmente las empresas proporcionaran a sus trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar ó no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ó mediante medidas, métodos ó procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos de trabajo serán de talla adecuada para el trabajador que lo realice, así como se proporcionará una prenda de abrigo adecuada (rebeca, anorak etc.), cada dos años, o cuando por deterioro del mismo sea necesario.

La entrega de la ropa de trabajo de verano se efectuara en el mes de mayo. La entrega de la ropa de trabajo de invierno se efectuará en el mes de septiembre.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en el servicio la empresa entrante estará obligada a hacer entrega a todos los trabajadores de dos equipos completos de las prendas antes mencionadas, estando el trabajador obligado a la devolución a la empresa saliente de los equipos que de ella hubiera recibido.

Art. 24 - FALTAS Y SANCIONES. En este apartado se hace expresa remisión a lo dispuesto en esta materia en el Acuerdo Marco de 23 de Septiembre de 1996, sustitutorio de la derogada Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales, aprobada por Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1975, por lo que todo lo que en éste se estipula se da aquí por íntegramente reproducido.

Art. 25 - ADSCRIPCION DEL PERSONAL. Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al termino de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la Empresa contratista saliente, pasan a estar adscriptos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniese utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

Primero. Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario cuando la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza

hubiese de contratar nuevo personal. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Los trabajadores de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasará al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese la modalidad de su contrato de trabajo con al anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque sea inferior a cuatro meses y se acredite la necesidad que dio origen a dicha incorporación.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante aunque su antigüedad sea inferior a cuatro meses, siempre y cuando se acredite la mencionada ampliación, la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincidan y solamente mientras persista la mencionada ampliación.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratos, deberá pasar a la situación legal de pluriempleado cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, cumpliendo el servicio militar o en situación análoga pasarán a ser adscriptos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Segundo. La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión.

De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de tres días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

- Apellidos y Nombre
- Domicilio
- Número de afiliación a la Seguridad Social
- Categoría profesional
- Antigüedad
- Jornada
- Horario
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Copia de los contratos de trabajo, prórroga y modificaciones
- Fecha de disfrute de vacaciones
- Período de mandato, si el trabajador fuese representante sindical.

c) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

d) Fotocopia de las cuatros últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales.

e) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercero. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).

No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando la empresa saliente los trabajadores fuesen socios-cooperativistas, salvo que el socio-cooperativista opte por la contratación en la nueva empresa, en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las económicas y previo acuerdo con la empresa, con relación a las categorías profesionales que se precisen.

CAPITULO IV-CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 26 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base Convenio, residencia, antigüedad y los pluses y complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determinan en las tablas salariales, (Anexo I), teniendo en cuenta que las mismas se corresponden con jornada completa, percibiéndose la parte proporcional a la señalada en tablas en función de la jornada trabajada, con la excepción del Plus de asistencia que se determina el presente Convenio Colectivo, el cuál su retribución será la misma indistintamente a la jornada laboral que el trabajador tenga determinada.

Art. 27 - SUBIDA SALARIAL. Para el año 2009, se acuerda un **incremento salarial del 1,4% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales reflejados en la Tabla Salarial (Anexo I) del año 2008.** Si el I.P.C. final establecido por el INE, superase el actual porcentaje establecido para dicho año en el Convenio Colectivo (1,4%), se procederá a una revisión económica de las tablas salariales establecidas del 2009 en la diferencia existente hasta el 2% como máximo para dicho año, la revisión tendrá efecto

retroactivo desde Enero hasta Diciembre de 2009 y su abono se procederá a efectuar en la nómina de Enero de 2010.

Para el año 2010, el incremento de aplicación en los conceptos retributivos que aparecen en la Tabla Salarial (Anexo I) del presente Convenio Colectivo, será el resultante de aplicar el IPC final establecido para el año **2009** por el INE. En caso de haberse procedido a una revisión económica de dicho año, se aplicará sobre la tabla salarial de 2009 final dicho incremento.

Los atrasos derivados de la firma del presente Convenio Colectivo, se abonarán en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de publicación en el B.O.M.E.

Art. 28 - SALARIO BASE. El Salario Base del Convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en la Tabla Salarial (Anexo I), del presente Convenio Colectivo.

Art. 29 - PLUS DE ANTIGÜEDAD. El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios al 4% del Salario Base de cada categoría del convenio. Este complemento se devengará en los mismos días y por los mismos conceptos que se abona el Salario Base del convenio.

La fecha inicial del computo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Art. 30 - PLUS DE RESIDENCIA. El plus de residencia concertado en el presente convenio, es el que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial del presente Convenio Colectivo, (Anexo I).

Art. 31 - PLUS DE NOCTURNIDAD. Este complemento de puesto de trabajo se establece sobre todas aquellas horas trabajadas, entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Se devengará por 11 mensualidades.

Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de tres o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas

La cuantía del complemento será del 25% del salario base, determinado para cada nivel y categoría y correspondiente a las horas trabajadas en el período de tiempo anteriormente establecido.

Art. 32- PLUS DE TRANSPORTE. Tiene como objetivo retribuir en su caso los gastos de traslados que ocasionen su asistencia al trabajo, y su importe es el que se relaciona en las tablas salariales anexas para cada categoría. Se devengará por 11 mensualidades.

Art. 33 - PLUS DE ASISTENCIA. Tiene como objetivo retribuir al trabajador, por día efectivamente trabajado y cuya cuantía será la misma para todos los trabajadores, indistintamente de su jornada laboral (jornada completa, media jornada, etc.), siendo el importe el reflejado en la Tabla salarial Anexo I.

Art. 34 - PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD. Las empresas afectadas por este Convenio dedicarán su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos ó peligrosos que puedan existir. Corresponde a la dirección de la empresa, a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos ó peligrosos, previa solicitud de aquel e informe por parte de los Delegados de Personal, Delegado de Prevención de Riesgos Laborales ó Comité de Empresa, en su caso.

En el supuesto de discrepancia, el/ la trabajador /a afectado, podrá reclamar ante la Comisión de Salud Laboral y Formación, siguiendo el proceso previsto en el artículo 19 del Convenio, con la única salvedad que, en el curso de la sesión de la Comisión de Salud Laboral y Formación, se recabará la participación de un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales a fin que presten el apoyo técnico necesario.

Una vez alcanzado acuerdo en la Comisión de Prevención de Salud Laboral y Formación, en sede de la Autoridad Laboral ó por existir Sentencia judicial firme, el personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos ó peligrosos, percibirán en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que eliminen el indicado, un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría siendo su devengo proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá únicamente y exclusivamente mientras el Trabajador desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el Trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado.

Art. 35 - PAGAS EXTRAS. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, las pagas extraordinarias siguientes:

-Paga de VERANO. Su importe será de 30 días de Salario Base más antigüedad. Se percibirá el 15 de Julio y su devengo será desde el 1 de Enero al 30 de Junio del año en que se percibe.

-Paga de NAVIDAD. Su importe será de 30 días de Salario base más antigüedad. Se percibirá el 15 de Diciembre y su devengo será desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en que se percibe.

-Paga de BENEFICIOS. Su importe será de 15 días de Salario Base más antigüedad. Se percibirá el día 31 de Marzo y su devengo será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al que se abona.

Art. 36 - DETERMINACION VALOR HORA ORDINARIA. Para la determinación del valor hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{V.H.O.} = (365 + G) \times (S+A+R)/1.800$$

En dicha fórmula:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

365= el número de días al año.

G= número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Vacaciones.

S= salario base diario

A= aumento por año de servicio (antigüedad)

R= plus de residencia diario

Art. 37 - FINIQUITO. Todo trabajador podrá solicitar con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo de finiquito para las consultas que estime oportunas.

CAPITULO V – CONTRATACIÓN

Art. 38 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

Art. 39 – CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PRODUCCIÓN. La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición y criterios y condiciones para su utilización.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido y el trabajador no pasará a la situación de indefinido, tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

CAPITULO VI- PRESTACIONES SOCIALES

Art. 40 - PERMISO PARA CONCURRIR A EXAMENES. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como, a una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a exámenes para la obtención de carnet de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos para exámenes serán retribuidos como jornada normal de trabajo y como máximo dos convocatorias.

El trabajador dispondrá de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para formación y promoción dentro de la empresa y para los planes de formación aprobados por la Comisión de Formación.

Art. 41 - PLUS DE AYUDA PARA GUARDERÍA. Se establece para los trabajadores, con una antigüedad mínima de un año y con una jornada superior a 30 horas semanales, un Plus de Ayuda para Guardería, para hijos de 0 a 3 años, que

consistirá en 152.10 Euros anuales por hijo, con un máximo de 456,30 Euros por unidad familiar. Esta cuantía se incrementará para el año 2010 en la cuantía que establezca el INE como IPC final del año 2009

Esta gratificación será abonada en el mes de Octubre, tras presentar las justificación de matrícula del Centro de Educación Infantil y el justificante del primer pago.

Art. 42 – I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD COMUN Y MATERINIDAD.- En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de la base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de dicha situación.

En caso de enfermedad común se procederá a complementar por la empresa el 100% del salario habitual desde el primer día hasta el tercero de la baja por I.T., tan solo una vez por año natural en que ocurra dicha situación, asimismo, , en los casos que el trabajador se encuentre en situación de hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% del salario habitual del trabajador, y será solamente a los días correspondiente de permanencia en el centro hospitalario.

En caso de I.T. por maternidad, se estará a lo regulado en esta materia, por la legislación vigente.

Art. 43 - SEGURO DE ACCIDENTES. La empresa establece un seguro de accidentes para los casos de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por una cuantía de 6.010,1 Euros.

Art. 44 - JUBILACION ESPECIAL. Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de Julio, los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada uno jubilado.

Art. 45 – JUBILACIÓN PARCIAL. Así mismo, podrán acceder a la Jubilación Parcial los trabajadores a Jornada completa, que teniendo derecho conforma a la actual Legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de Jubilación de la Seguridad Social. Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la Jubilación Parcial, así como el periodo o períodos en los que prestará su actividad laboral.

Art. 46 - COMPLEMENTO POR JUBILACION. Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el mínimo legal de carencia para obtenerla. Si algún trabajador a la edad de sesenta y cinco años no tuviera cubierto al período mínimo referido anteriormente, la jubilación forzosa será efectiva cuando lo tenga cubierto.

No obstante a lo anterior, todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse entre los 60 y los 64 años, podrá optar por disfrutar las vacaciones adicionales establecidas en la siguiente tabla o bien percibir la cuantía económica correspondiente a los días señalados:

Edad: 60 años.....	4 meses
Edad 61 años.....	3 meses
Edad 62 años.....	2 meses
Edad 63 años.....	1 mes y 15 días
Edad 64 años.....	1 mes

Este apartado solamente tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan al menos diez años de antigüedad en la misma empresa.

Art. 47 - PREMIO DE PERMANENCIA. El personal que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cumpla 25 años de servicio en la misma Empresa o Centro de Trabajo, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido.

Art. 48 – PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra ciudad, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las empresas y sus trabajadores.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de las Direcciones de las distintas empresas y de los Trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de las empresas.

La cooperación en materia de medio ambiente entre las Direcciones de las Empresas y los Trabajadores, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- b) Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades que se desarrollan en los locales de las empresas.
- c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- e) Conseguir una buena comunicación entre las empresas y la sociedad en esta materia.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente. Las funciones de dicha Comisión serán básicamente:

- a) Definir la política medioambiental de las empresas del sector.
- b) Aprobar el Plan de Gestión Medio ambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Recibir información periódica sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento de las empresas en esta materia.

- d) Ser consultados de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- e) Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de las empresas.

Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este artículo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para las empresas y para el conjunto de la sociedad.

Art. 49 - CODIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

1.- DECLARACION INTRODUCTORIA

“...la libertad, la justicia...tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

El presente Anexo de Conducta Antiacoso y Buenas Prácticas, junto con el posterior Protocolo de Prevención, que la Comisión Paritaria del Convenio elaborará, servirá de guía en materia ética a todas las personas empleadas en las empresas del sector y servirá de referencia a los ciudadanos en general sobre el tipo de conducta que cabe esperar en las relaciones laborales.

El Acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un trabajador y, por ende, a la empresa y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador.

Entenderemos por acoso laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Esta plaga socio-laboral no solo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia en una organización viene dada por:

- a) el clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad
- b) Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.
- c) Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son normalmente las más valiosas y diligentes.

2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

Extracto del artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Por tanto, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes y de la Representación Empresarial del sector, instamos a las administraciones con capacidad normativa a que lleven a cabo las modificaciones oportunas para que el acoso laboral demostrado sea tipificado como delito y que sea contemplada en el Estatuto de los trabajadores.

Las partes acuerdan comprometerse a erradicar aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores, comprometiéndose a prevenirlo y caso de que aparezca, investigarlo y erradicarlo.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral digno y saludable, en el que resulte inaceptable e indeseable prácticas que supongan un atentado a la dignidad de las personas, y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral en las unidades que están bajo su responsabilidad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, se comprometen a dar la mayor difusión posible a los trabajadores del sector de este acuerdo.

Art. 50 - REGIMEN SOBRE EL ACOSO SEXUAL. De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1.991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Dada la naturaleza del tema, si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara a la especialmente a la protección de la víctima.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno en la empresa siempre que lo soliciten.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Art. 51 - CLAUSULA DE NO APLICACIÓN. Se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar por parte de alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, con la forma y condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

- 1- La petición de no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente Convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.
- 2- La Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por mayoría en la Comisión Paritaria, se podrá, por acuerdo de todas las partes trasladar la petición a la Comisión Paritaria Estatal o por el contrario se entenderá que la propuesta queda rechazada. En este caso será de aplicación íntegramente el régimen salarial pactado.
- 3- Si durante la vigencia del presente Convenio, la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la objeción de beneficios ó superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.
- 4- Condiciones previas para considerar la solicitud:
 - La solicitud deberá ir acompañada de un informe que detalle el número de trabajadores afectados, las causas de separación y la duración de la misma. Se acompañará la documentación acreditativa y el informe de la representación de los trabajadores.
 - Que la empresa que haga la solicitud, haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente, en el ámbito territorial del convenio de aplicación.
 - Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.
 - Informe de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.
 - Acceso a las cuentas de las empresas desde el momento de la petición y de forma complementaria a lo anterior de los representantes de los trabajadores y en caso de no existir, la Comisión Paritaria, tendrá acceso a todas las cuentas de la empresa, aplicando al sigilo profesional según el apartado 2, del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
 - La Comisión, que podrá pedir se acredite la situación con el informe pericial de un Censor Jurado o Auditor de Cuentas con cargo a la empresa solicitante, resolverá en el plazo de treinta días, haciendo constar la duración de la separación, así como el régimen salarial aplicable durante ese período. Concluído éste, la empresa se reincorporará al régimen salarial del Convenio Colectivo en los mismos términos que en ese momento estén en vigor y negociará con los representantes de los trabajadores o en su defecto con la Comisión Paritaria, la recuperación de los salarios perdidos durante el período de no-aplicación.

5. La no-aplicación de los salarios establecidos en el Convenio en vigor, en ningún caso excederán de un año.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderán cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 52 - Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES- MELILLA 2009 (+1,4%)

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO	BASE	PLUS DE RESIDENCIA	PLUS DE TRANSPORTE	*PLUS DE ASISTENCIA	TOTALES
	EURO/MES	EURO/DIA	EURO/MES	EURO/MES	Eur.DIA/JORNADA	EURO/MES

GRUPO I

PERS.DIRECTIVO Y TÉCNICO	912,22		228,06	31,81	0,25	1.172,09 €
--------------------------	--------	--	--------	-------	------	------------

GRUPO II

JEFE ADMINISTRATIVO	760,50		190,13	31,81	0,25	982,42 €
ADMINISTRATIVO	669,23		167,31	31,81	0,25	868,35 €
AUX.ADMINISTRATIVO	626,65		156,66	31,81	0,25	815,11 €

GRUPO III

ENCARGADO GENERAL	650,99		162,75	31,81	0,25	845,54 €
SUPERVISOR	638,83		159,71	31,81	0,25	830,34 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	638,83		159,71	31,81	0,25	830,34 €

GRUPO IV

OPERARIO ESPECIALIZADO	626,65	20,89	156,67	31,81	0,25	815,86 €
LIMPIADOR	608,40	20,28	152,10	31,81	0,25	792,31 €

*** En el total mensual de la Tabla salarial Anexo I, no se incluye el plus de asistencia, por ser retribuido dicho plus por los días/jornada, efectivamente trabajados.**

ANEXO II

Somos conscientes de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico.

Es nuestra voluntad que se interprete esta utilización del masculino en forma no sexista.

ANEXO III

GRADOS DE CONSAGUINIDAD

Y

AFINIDAD:

GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD

1º GRADO

Padres

Hijos

Conyuge
(yernos)

Padres Políticos
(suegros)

2º GRADO

Abuelos

Hermanos

Nietos

Conyuge
(cuñados)

Hermanos Políticos
(cuñados)

Abuelo
(político)