

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

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 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2012.**

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 del año anterior establecido / publicado por el INE.

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 órdenes 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, despolvado, 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.

CORRETURNOS: Las empresas vendrán obligadas a contratar a correteros para cubrir los descansos de carácter semanal que disfruten los trabajadores/as desde la firma del presente convenio y como máximo en el cambio o prórroga de contratos. Para determinar el número de correturnos se establecerá una comisión compuesta por la empresa y la representación laboral. Esta comisión tendrá como base de actuación el calendario laboral que opera en la empresa y las plantas, servicios y departamentos donde se desarrolla la función laboral.

Como cantidad objetiva en las empresas, tendrá que haber un correturno por cada seis trabajadores/as que trabajen en domingo o festivo en el mismo centro de trabajo, aunque el número real lo determinará la comisión citada. El puesto de correturnos no podrá ser cubierto por trabajadores/as originarios de la empresa, sino que en todo caso, serán las nuevas contrataciones, a no ser que éstos tengan esta consideración.

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 cuadrante de servicios mensual y a requerimiento, será entregado a la representación laboral y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa. Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, un fin de semana al mes.

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 - VACACIONES. El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un periodo de 30 días naturales de vacaciones. En caso de desacuerdo quince días serán a elección del trabajador y quince días lo programará la empresa.

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 configurararán 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.

Cuando el trabajador sufra hospitalización durante su periodo vacacional, se comunicará a la empresa a efectos de la suspensión de dichas vacaciones, pudiendo disfrutarlas en otro período.

El inicio del período vacacional no coincidirá en sábado, domingo o días festivos para el caso del trabajador en jornada de lunes a viernes y para los trabajadores en régimen de turno el inicio de vacaciones no coincidirá con su día de descanso, salvo que las mismas se hayan programado por meses completos.

Art. 13 - 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/as con un mínimo de antigüedad de cuatro meses, tendrán derecho a un día de asuntos propios durante el año 2011. Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a dos días de asuntos propios desde el año 2012, previa comunicación por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de tres días.
- h) Por el tiempo indispensable para asistencia del trabajador/a a visitas de médicos especialistas y para acompañar a parientes de primer grado cuando sea necesario el desplazamiento y siempre que sea promovida por el INGESA, debiendo de presentar justificante debidamente diligenciado por dicho organismo.
- i) 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. 14 - 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 cuatro 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. 15 - 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. 16 – 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. 17 - 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. 18 - 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. 19 - 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. 20 - 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. 21 - 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 solicitará 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 Autonómico 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. 22 - 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.

Capítulo IV.- Régimen disciplinario.

Artículo 23.-

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 podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.
- 2.- Faltar un día al trabajo dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- 3.- El abandono injustificado del puesto de trabajo sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- 4.- La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- 5.- El incumplimiento de las obligaciones prevista en el artículo 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- 6.- El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- 7.- La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos de impuesto. Se considerará que existe ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
- 8.- Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignadas en el presente convenio y normas aplicables.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- 2.- Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- 3.- El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

- 4.- La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio..
- 5.- Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- 6.- La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente convenio.
- 7.- Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- 8.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores..
- 9.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- 10.- La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- 11.- La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- 12.- Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en las normas vigentes.

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

- 1.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 2.- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses
- 3.- el fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones o incluso documentos de la empresa., .
- 5.- El acoso sexual, moral o psicológico..
- 6.- Hallarse en estado de embriaguez o bajo del consumo del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.
- 7.- Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad..
- 8.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as
- 9.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- 10.- cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación por escrito.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.- Despido

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

Procedimiento Sancionador:

- 1.- En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta sanción entregada al mismo, dentro de los días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a pertenezca. Del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.
- 2.- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
- 3.- En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

Prescripción:

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

Capítulo V.- Subrogación del personal

Artículo 24.- Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos

de arrendamiento de servicio o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del Acuerdo Marco Sectorial, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad y organismo público.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos de centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresa afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cuatro meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario. Así mismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Lo establecido en el presente capítulo será también de obligado cumplimiento a los trabajadores/as autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que produjese el cambio de contratista.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata – así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas -, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

Se producirá la mencionada subrogación de persona, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A). Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata,

B). Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de I.T.,

excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C). Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D). Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

E). Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva que hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F). Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

G). Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas la subrogación de nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.
- b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ellos sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la ley orgánica de Libertad sindical.

2. todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente con la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuvieran regulados dichos plazos de entrega, este será de tres días hábiles o de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida en las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contratada de la empresa saliente.
- b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas con la nueva adjudicataria del servicio.

4.- No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5.- si la subrogación de una nueva titular de la contratada implicase que un trabajador/a realice sus jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contratada, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a así como el disfrute conjunto del periodo vacaciones abonándose con la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales en las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando con la empresa.

6.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a la que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante con una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determinada el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obliga a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación

de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados a la finalización del periodo de suspensión dichos trabajadores trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contraste con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedara obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7.- En el supuesto de que el cliente trasladase a sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicarse el servicio de limpieza a otra empresa, esta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, baja la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicio en el centro anterior siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8.- En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/as honorario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración defectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas correspondan.

9.- División de contrata: en el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular a aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo, sea cual fuera su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello, aun cuando con anterioridad hubiese trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos.

Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

10.- Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de la modalidad en su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulte agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogarán los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos del punto 1º y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

11.- Obligatoriedad: la subrogación del personal, así como los documentos facilitar operaran en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulte en la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación en su caso, de lo previsto en el artículo 44 LET, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objetivo de subrogación.

12.- Supuestos especiales de subrogación:

Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán regular, además de los supuestos de subrogación contemplados en este acuerdo, otros casos específicos, tales como los que a continuación se desarrollan u otros que requieran por su volumen, importancia, u otros motivos, ser contemplados de forma individualizada, siempre que dicha regulación respete lo regulado con carácter general para la subrogación en este artículo.

Asistencia en tierra a compañías transportistas: cuando la subrogación se produzca en compañías dedicadas al transporte y mas concretamente al aéreo, la asistencia en tierra a dichas compañías, se realizarán teniendo en cuenta que la entrada de nuevos operadores supone, con relación al servicio de limpieza, una subrogación en el empleador respecto de la actividad que venía siendo desarrollada por el primer concesionario del servicio, por lo que de igual modo será de aplicación la subrogación prevista en este artículo en relación con las empresas de limpieza que se subroguen en dicha actividad.

Cuando los convenios colectivos o acuerdos de ámbito inferior hayan regulado el procedimiento a seguir en esta actividad para llevar a cabo adscripción a la nueva empresa se mantendrá en su integridad la regulación dada al respecto.

En el caso de que no se regule esta actividad en convenios colectivos de ámbito inferior y ante supuestos concretos se precisen criterios orientadores a seguir, con carácter general, a título enunciativo se destacan los siguientes:

- Dado que la actividad desarrollada por estas empresas de limpieza se efectúa mediante módulos, este es el elemento de referencia que debe ser utilizado para determinar la pérdida de actividad y, consecuentemente, la adscripción del personal a la nueva adjudicataria en relación con el total de la plantilla de limpieza ocupada en la actualidad con la empresa concesionaria.
- La plantilla de la actual concesionaria se conformará, a los efectos de la subrogación citados, por el promedio mensual del personal ocupado durante el año natural precedente en el servicio prestado en la totalidad de módulos, tanto en jornada completa como en jornada parcial, sumando todas las jornadas y dividiéndolas por el valor unitario de jornada completa hasta establecer un único número de trabajadores referidos a dichas unidad de jornada completa, con expresión individualizada del

número de trabajadores para cada categoría profesional de entre las existencias en el servicio.

- Para calcular el coeficiente de trabajadores/as que puedan subrogarse, se dividirá el número total de módulos de actividad realizados en el año natural precedente por la empresa concesionaria por el número parcial de estos que correspondan con la actividad desarrollada durante el mismo periodo en la asistencia de la compañía aérea de que se trate la subrogación.
- Dicho coeficiente se multiplicara por el número de trabajadores/as de cada categoría profesional conforme al baremos establecida en el segundo de los criterios definidos. Las categorías profesionales con decimal igual o superior a 0,5 se convertían en entero y las inferior a dicho decimal no se computaran a efectos de subrogación, sin perjuicios de lo dispuesto posteriormente, como séptimo criterio orientador.
- Dicha adscripción de personal se realizará proporcionalmente entre categorías profesionales y dentro de estas, entre trabajadores/as fijos, fijos de trabajos discontinuos y temporales. Para ellos la empresa afectada por el cambio ponderará por categorías profesionales la antigüedad media de la plantilla destinada al servicio de limpieza de aeronaves y, con presencia de los representantes de los trabajadores/as y de la nueva empresa adjudicataria, mediante la realización de un sorteo, determinara los trabajadores/as que han de ser subrogados hasta llegar al porcentajes arriba referido. Las discrepancias que surjan entre las partes podran ser sometidas a la comisión paritaria del convenio.
- Practicada la asignación de puestos por categorías conforme a lo establecido en los párrafos precedentes, si el número de trabajadores fuese solo de uno, el trabajador/as a su drogar será elegido por sorteo entre los integrantes de la primera de las listas, esto es, del personal eventual o temporal para la categoría limpiador/a y de la del personal inferior a 3 años para el resto. Si fuera dos o mas los posibles subrogados se aplicaran proporcional y sucesivamente a todas las listas confeccionadas por cada categoría profesional hasta completar el número de trabajadores/as afectados, comenzando por la primera de las listas en cada caso.
- Como quiera que la subrogación citado se irá produciendo paulatinamente, pudiera ocurrir en cada subrogación parcial no se obtuviese suficiente asignación para conformar una plaza en las categorías distintas a la de limpiador/a. así mismo pudiera suceder que se produjese subrogaciones parciales en número mínimamente superior al decimal 0,5 lo que irá desajustando el número de plantilla a subrogar. Para paliar dicha situaciones, se establece un índice corrector del siguiente modo: en cada subrogación parcial se efectuara la ordinaria operación de asignación por categorías, conforme se ha indicado, a continuación, otra extraordinaria por acumulación, incluyendo la subrogación parcial de que se trate y las anteriores de suerte que se ajuste, en mas o menos, según los casos, el personal subrogar, evitándose con ello situaciones de desequilibrio.

En todo caso la adquisición derribada de la ajuste citado respecto del personal que no hubiera entrado en anteriores subrogaciones parciales, tendrá efectos desde el momento en el que aplique el coeficiente corrector.

- Los/as trabajadores/as miembros del comité de empresa de la entidad cesante en el servicio se integraran en las listas y formaran parte del colectivo a subrogar en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores/as de la empresa.
- En todo los sorteos que haya de celebrarse, habrá una representación de ambas empresas, cesante y nueva adjudicataria, así como de sus respectivas comités. De cada uno los sorteos de levantará la oportuna acta.

ANEXO I

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social.
- Fotocopia de las cuatro ultimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización la seguridad social de los cuatro últimos meses
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, numero de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y a cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores. Con la justificación de la misma, modalidades de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y-o confirmación del mismo.
- Dias de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga costar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular

CAPITULO VI-CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 25 - 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. 26 - SUBIDA SALARIAL.

Para el año 2011, Todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento salarial de un 2% que tendrá efecto retroactivo desde Enero de 2011.

Para el año 2012. Todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento salarial desde el mes de enero de un 2%.

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

Art. 27 - 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. 28 - 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. 29 - 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. 30 - 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. 31- 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. 32 - 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. 33 - 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. 34 - 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. 35 - 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 Beneficios.

S= salario base diario

A= aumento por año de servicio (antigüedad)

R= plus de residencia diario

Art. 36 - HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice por encima de la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar o compensarán en tiempo de descanso, a elección del trabajador, 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.

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 VII – 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 VIII- 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 158,64 Euros anuales por hijo, con un máximo de 475,92 Euros por unidad familiar. Esta cuantía se incrementará para el año 2012 en la cuantía que establezca el INE como IPC final del año 2011.

Esta gratificación será abonada en el mes de Octubre, tras presentar la 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. Las empresas dispondrán de 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 Anti acoso 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.

Capítulo IX.-Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 51.

Las empresas facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

De los Comités de Centro y Delegados de Personal

Artículo 52. Competencias y funciones.

Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación.

Artículo 53. Permisos retribuidos.

1. Los Representantes de los trabajadores dispondrán del siguiente crédito horario mensual: para el ejercicio de sus funciones propias de representación.:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas mes
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 500 trabajadores en adelante 40 horas.

Artículo 54.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

A requerimiento de cualquier Sindicato o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

Artículo 55. Garantías.

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria previstos en el Artículo 52 de este Convenio Colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. En el caso de traslado forzoso de puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que, en su caso, se ratifique por sentencia firme y definitiva.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

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, resultada de explotación y estructura de costes y especialmente financiera 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. Concluido 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. 57 - 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.

TABLAS SALARIALES 2011 (ANEXO I) 2% sobre tablas año 2010

	SALARIO BASE		Plus de Residencia	Plus de Transporte	Plus de Asistencia	TOTALES
	Euro/mes	Euros/día	Euro/mes	Euro/mes	Eur.día/Jornada	
GRUPO I						
Personal Directivo y Técnico	937,91		234,47	32,7	0,255	1205,08
GRUPO II						
Jefe Administrativo	781,91		195,47	32,7	0,255	1010,08
Administrativo	688,08		172,02	32,7	0,255	892,8
Aux. Administrativo	644,29		161,07	32,7	0,255	838,06
GRUPO III						
Encargado General	669,31		167,32	32,7	0,255	869,33
Supervisor	656,81		164,2	32,7	0,255	853,71
Responsable de Equipo	656,81		164,2	32,7	0,255	853,71
GRUPO IV						
Operario de Limpieza	644,29	21,48	161,07	32,7	0,255	838,06
Limpiador	625,53	20,84	156,38	32,7	0,255	814,61

TABLAS SALARIALES 2012 (ANEXO I) 2% sobre tablas año 2011

	SALARIO BASE		Plus de Residencia	Plus de Transporte	Plus de Asistencia	TOTALES
	Euro/mes	Euros/día	Euro/mes	Euro/mes	Eur.día/Jornada	
GRUPO I						
Personal Directivo y Técnico	956,66		239,16	33,35	0,26	1229,17
GRUPO II						
Jefe Administrativo	797,53		199,38	33,35	0,26	1030,26
Administrativo	701,84		175,46	33,35	0,26	910,65
Aux. Administrativo	657,17		164,29	33,35	0,26	854,81
GRUPO III						
Encargado General	682,69		170,67	33,35	0,26	886,71
Supervisor	669,94		167,48	33,35	0,26	870,77
Responsable de Equipo	669,94		167,48	33,35	0,26	870,77
GRUPO IV						
Operario de Limpieza	657,17		164,29	33,35	0,26	854,81
Limpiador	638,04		159,51	33,35	0,26	830,9

* 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 CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

1º GRADO

Padres

Hijos

Conyuge
(yernos)

Padres Políticos
(suegros)

2º GRADO

Abuelos

Hermanos

Nietos

Conyuge
(cuñados)

Hermanos Políticos
(cuñados)

Abuelo
(político)