

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOC Número 133 - Martes, 10 de julio de 2007.

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 8 de junio de 2007, de una parte por la empresa Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria, en representación de las empresas afectadas, y de otra por las Centrales Sindicales de CC.OO, UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su Atribución a Órganos de la Administración Autonómica, Esta Dirección General de Trabajo, ACUERDA

1º. Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º. Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º. Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de junio de 2007.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO CONTRACTUAL

Partes Negociadoras

El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por las representaciones de los Sindicatos CCOO, UGT y USO, y en la parte empresarial por la Asociación Empresarial ARELCA y la Asociación Empresarial ASPEL Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo vincula y obliga a todas las empresas, cuya actividad sea la regulada en el ámbito funcional, que ya estén establecidas o puedan establecerse y desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, con independencia de cual sea su domicilio social.

ARTICULO 3.- AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, entendiendo por tales oficinas,

hospitales, aeropuertos, y puertos y/o la limpieza industrial, señalándose al efecto que habrá de entenderse por limpieza industrial la que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial.

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades propias del sector de limpieza de edificios y locales y/o limpieza industrial, deberán garantizar a los trabajadores, que cumplan estas funciones, que sean retribuidos como mínimo con las mismas condiciones que recoge el presente convenio.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL- DURACION

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años, 2007, 2008 y 2009.

Todos sus efectos, incluidos los económicos comenzarán a partir de 1 de enero de 2007, salvo para aquellos conceptos en los que se haya establecido una entrada en vigor específica.

ARTICULO 5.- DENUNCIA

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio se considerará denunciado, por ambas partes y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

En todo caso se mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se suscriba nuevo Convenio que lo sustituya.

ARTICULO 6.- COMISION PARITARIA

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como Órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las empresas, acompañados de los respectivos asesores, que serán los siguientes:

POR LOS EMPRESARIOS:

D. Víctor Cid
D. Carlos Palacio, (suplente Manuel Lago)
D^a. Laura Errea Pacheco.
D. Tomas Turienzo

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Por CC OO: Monica Fernández (suplente Pablo Ignacio Diez)
Por UGT: M^a Victoria Agudo (suplente Emilia Gómez)
Por USO: Begoña Fernández (suplente Gustavo Peña)

Cada una de las representaciones empresariales y sindicales, tendrán en la Comisión Paritaria un voto ponderado equivalente a la representación sindical y empresarial que tengan reconocida en el momento de constitución de la Mesa de Negociación.

Dicha comisión se reunirá cuando sea necesario, fijándose previamente el orden del día de los asuntos planteados para debate, así como el lugar y hora de reunión.

Se señala como domicilio de la comisión Paritaria, la sede social del ORECLA, sito en c/ Pasaje Peña nº 2, 3º planta de Santander.

Se designa inicialmente como Secretario de la Comisión Paritaria a D^a Laura Errea, quien será el encargado de tramitar las solicitudes, y levantar las Actas de lo que se acuerde en las reuniones, así mismo será el encargado de la custodia de los documentos que se le hagan entrega. Este nombramiento de Secretario tendrá carácter rotativo designándose un secretario por la parte empresarial o sindical, para cada una de las siguientes reuniones de la Comisión Paritaria. La designación será automática en función de las personas arriba designadas, por lo que la siguiente Secretaria será D^a Emilia Gomez y así sucesivamente, por

parte empresarial y sindical.

Son funciones de la comisión: la interpretación del Convenio, la conciliación y solución de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

ARTICULO 7.- CLAUSULA DE DESCUELQUE

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2.003, 2004, 2005 y 2006 cuando proceda.

Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el ejercicio en que se solicite la aplicación de la cláusula.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de servicios a prestar y facturación, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En éste sentido, en las de menos de 25 trabajadores, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria y obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de Cantabria" o, en su defecto, antes del 15 de julio del año en que se solicite.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de veinte días a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial de Cantabria" o, en su defecto, antes del 31 de julio del año en que se solicite, a la Comisión Paritaria, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Paritaria se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las

empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Paritaria su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje, deberá remitirse a dicha Comisión documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la misma la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración.

ARTICULO 8.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por las empresas afectadas, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTICULO 9.- PRELACION DE NORMAS

En lo no previsto en este Convenio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, señalándose especialmente el Acuerdo Marco del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales sustitutorio de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales; la Ley Orgánica de Libertad Sindical; la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 10.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACION. PLANES DE IGUALDAD.

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley 3/2007.

Planes de igualdad

En virtud de lo dispuesto en el art. 85 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores (según la redacción dada por la Ley 3/2007) aquellas empresas del sector, que por el número de trabajadores de plantilla, tengan el deber de negociar planes de igualdad, tras la publicación del presente convenio colectivo sectorial, efectuarán este proceso en el seno de la empresa conforme a lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Esta negociación se desarrollará entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores de la misma.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial en las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, entre otras, las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistemas de Trabajo y Rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, prevé el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, se notificará e informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la propuesta efectuada.

Se abrirá un periodo de consultas, que se iniciará con la entrega de la modificación y tendrá una duración de 15 días. Dicho periodo deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas, con la aceptación o no por la mayoría de los representantes de los trabajadores, la Dirección de la Empresa dará traslado a los trabajadores de su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado. 3 del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Contra las decisiones de modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 3 del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado tres del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12.- SUPLENCIAS

Cuando por causas ajenas a empresas y trabajadores se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, se sustituirá al ausente en la forma y mediante el acuerdo que en cada caso se alcance entre las representaciones legales de empresa y trabajador.

Para el supuesto de inexistencia de acuerdo sobre el mismo particular, el salario correspondiente a las personas que estuviesen de baja, será repartido a prorrata entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente.

Esta suplencia no podrá superar 7 días, ya que pasado este plazo la empresa vendrá obligada a cubrir las bajas con correturnos o personal contratado a estos efectos.

Cuando las bajas sean por vacaciones de personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En caso de denuncia en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, que oyendo a las partes resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

El régimen de suplencias previsto en este artículo no será de aplicación cuando la baja o ausencia sea debida al ejercicio a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, a los periodos de descanso por lactancia, suspensión por riesgo durante el embarazo, suspensión por riesgo durante la lactancia maternal, y suspensión del contrato por adopción o acogimiento, al tener un régimen propio de suplencias o sustituciones.

ARTICULO 13.- TRASLADOS

Con independencia de lo establecido en la Legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante los Juzgados de lo Social, la carga de la prueba corresponde al empresario, quién deberá justificar adecuadamente la causa que ha provocado el traslado.

CAPITULO III CONTRATACION, INGRESO EN LA EMPRESA

ARTICULO 14.- SUBROGACION EN LOS CONTRATOS- SUCESION DE EMPRESAS

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ver así reducidos al máximo los expedientes de regulación de empleo, cuando una empresa afectada por este convenio se haga cargo de una contrata en cualquier forma y teniendo en cuenta que las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal sea un modo atípico de la adscripción de éste a las empresas, al término de la adjudicación de una contrata o subcontrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte el empleador, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro etc.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

La subrogación en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa cesante operará siempre que estos lleven prestando servicios tres meses en el centro de trabajo o unidad productiva objeto de la subrogación.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrán en cuenta las siguientes reglas y requisitos:

1º) Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de estos supuestos: situación de I.T. descanso maternal, invalidez provisional, excedencia, vacaciones o permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2º) Si por exigencias de cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses a la fecha de expiración de la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la empresa sucesora.

3º) En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa afectada por este convenio, con la idea de realizarla con su propio personal y en el plazo de 12 meses contratase con otra empresa dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

4º) En todos los casos previstos, cuando se dé la circunstancia de que los trabajadores afectados compartan su jornada laboral en dos o más centros de trabajo o unidades productivas, quedarán desvinculados de la empresa cesante, únicamente en lo que se refiere a su trabajo o prestación de servicios en el centro o unidad afectados por la subrogación, pasando así a la situación legal de empleo a tiempo parcial en distintas empresas o en situación de pluriempleo.

5º) Las empresas que incorporen en su plantilla a trabajadores de otra empresa, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características o modalidad del contrato de los trabajadores que sean absorbidos, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial etc.

6º) Para que sea de aplicación de este artículo, la empresa cesante deberá acreditar fehacientemente la total liquidación de haberes de los trabajadores afectados, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, desde el momento en que conozca cuál es la nueva empresa contratada.

7º) Vacaciones en casos de subrogación:

Si una empresa tiene prefijado su calendario de vacaciones con su plantilla, y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de las vacaciones, el empresario cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador. Este a su vez, podrá disfrutar el periodo íntegro de días de descanso por vacaciones acordado, pero el abono de la nueva empresa entrante será en proporción a los días no

liquidados por el empresario empleador anterior.

Si la empresa cesante no tiene prefijado el periodo de vacaciones, se seguirá el mismo criterio que se ha señalado en el párrafo anterior, si bien acordaran las fechas de disfrute.

Por la empresa entrante o nueva concesionaria, tan pronto como conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, o con al menos quince días laborables antes del comienzo, lo comunicará de modo fehaciente (escrito con acuse de recibo, telegrama y/o acta notarial) a la contratista cesante, reclamando de esta la información exigida en este artículo. En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa saliente entregará a la empresa entrante, en el plazo de 15 días naturales desde la fecha en que se le haya comunicado el cambio de titular de la contrata, o en todo caso en los 15 días laborales antes del comienzo, la siguiente documentación:

- Certificación del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados, o las mensualidades que correspondan en caso de que un trabajador llevase menos tiempo prestando sus servicios.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la seguridad social de los últimos 6 meses.

- Fotocopia del contrato de trabajo, cuando se haya formalizado por escrito, y siempre que la forma escrita de la modalidad contractual sea exigida como requisito necesario.

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, DNI antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente la 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 adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

- Relación de reclamaciones pendientes de resolución judicial, ante cualquier instancia.

Igualmente la empresa sustituida o cesante, deberá poner en conocimiento de los trabajadores afectados, el hecho de la subrogación en los mismos plazos de tiempo señalados anteriormente, en función del plazo en que ella hubiera sido notificada del cese en la contrata.

En caso de incumplimiento por la empresa entrante y saliente, de las obligaciones de comunicación señaladas en este artículo, se producirá la subrogación automática en todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo o unidad productiva. La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito Contrato de Mantenimiento.

Lo anteriormente expuesto, en este artículo, lo será sin perjuicio de las responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo previsto en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

ARTICULO 15.- CONTRATACION TEMPORAL

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa contratista, que esté objetivamente definida, y que esa limitación sea conocida por las partes en el momento de contratar, como limite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero.

A estos efectos, se considerarán como obras o servicios determinados, con sustantividad propia, aquellos servicios de limpieza cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión del contrato mercantil suscrito entre la empresa principal a la que se presta el servicio y la empresa de limpieza.

El contrato se extinguirá automáticamente cuando termine total o parcialmente el contrato mercantil, o la adjudicación de los servicios de limpieza, sin perjuicio de la subrogación establecida en el presente Convenio.

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

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que por circunstancias de la producción, exigencias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad de la empresa, sea necesario, pero limitando su duración a 12 meses en un periodo de 18 meses.

ARTICULO 16 .- MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Las partes firmantes de este convenio pretenden el fomento de empleo estable en el sector. Para ellos las empresas realizarán además de la causalización de contratos recogidos en el artículo anterior un plan de estabilidad en el empleo a través de los siguientes compromisos:

Primero.- El trabajador que haya sido contratado con la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, y lleve realizando funciones en uno o varios centros de trabajo durante 12 meses, en un periodo de 18 meses, pasará a tener un contrato de obra o servicio determinado.

El trabajador que haya sido contratado con la modalidad anterior con dos o más contratos y lleve realizando las mismas funciones en uno o varios centros de trabajo durante 24 meses en un periodo de 30 meses pasará a tener la consideración de trabajador fijo.

Segundo.- En el caso de que la situación del número anterior, se produzca con varios empresarios empleadores, se transformará el contrato existente con cada una de ellas en un contrato de obra o servicio determinado.

Tercero.- Fuera de los supuestos señalados en el primer y segundo párrafo de este artículo, el empresario podrá transformar de mutuo acuerdo con el trabajador los contratos temporales, de cualquier modalidad temporal, que estime necesarios para la buena marcha de la empresa, en contratos fijos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Igualmente los empresarios podrán utilizar el contrato indefinido inicial, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para los casos de contratación futura que necesiten, por ser facultad de empresario decidir la modalidad en caso de nueva contratación.

En los casos de utilización del contrato a tiempo parcial, este se ajustará en todo a la legislación vigente tras el Real Decreto Legislativo 5/2001 (o norma de rango legal que le sustituya), salvo en los siguientes aspectos:

a. La jornada que puede ser contratada, con pacto expreso entre empresas y trabajador y en modelo oficial, como horas complementarias podrá ser de hasta el 60% de la misma.

b. En caso de realización de horas complementarias los trabajadores serán preavisados con un plazo de 7 días en condiciones generales, salvo en casos excepcionales en los que por la premura del servicio a realizar se preavisará con 3 días de antelación.

ARTICULO 17.- PLURIEMPLEO

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, para contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida, tendrán en cuenta a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo, por ser más equitativo que formalizar los contratos con quienes dispongan de ocupación retributiva a jornada completa.

En consecuencia, las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones

previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la S. Social, por estar ya dados de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los Boletines de Cotización a la S. Social, así como los modelos de Contrato de Trabajo adscrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la Autoridad Laboral.

ARTICULO 18.- PERIODO DE PRUEBA

La duración de los periodos de prueba será la siguiente:

-PERSONAL TECNICO: Seis meses.

-PERSONAL ADMINISTRATIVO: Dos meses.

-RESTO DE PERSONAL: Cuando se realice un contrato fijo indefinido el periodo de prueba será de 30 días efectivos de trabajo. En caso de contrataciones temporales o de duración determinada: Quince días.

ARTICULO 19.- LIQUIDACION Y FINIQUITO

El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

La Dirección de cada Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre las extinciones de contratos de trabajo.

Preaviso por baja voluntaria del trabajador:

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa vendrá obligado a preavisar con quince días naturales de anticipación sobre la fecha prevista de cese. En caso de incumplir el plazo de preaviso se descontarán los días no preavisados.

CAPITULO IV CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 20.- CLASIFICACION PROFESIONAL

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con las empresas las reclamaciones planteadas.

CAPITULO V JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 21.- JORNADA

La jornada laboral para los años 2007, 2008 y 2009, será de 1.704 horas anuales.

La distribución en el ámbito de cada empresa o centro de trabajo se realizará a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La organización de dicha jornada anual, a través del Calendario Laboral, se hará respetando en todo caso los días de vacaciones contemplados en el Art. 23 de este Convenio.

El tiempo de bocadillo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en la jornada completa y continuada y será de media hora.

Una vez aprobado el Calendario Laboral y teniendo en cuenta las características

especiales de estas empresas, se establecerán cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva.

ARTICULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, y en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan las siguientes:

a)- Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

b)- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente, en cuanto a la cotización por horas extraordinarias, mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente.

ARTICULO 23.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 28 días laborables consecutivos, contabilizándose de lunes a sábado, inclusive.

En aquellos casos en los que un trabajador preste servicio para dos o más empresas, se le tendrá que respetar el periodo vacacional que hubiera solicitado con la empresa en la que venga realizando mayor porcentaje de jornada diaria. Si algún trabajador realiza el mismo porcentaje de jornada diaria en varias empresas, se tendrá en cuenta aquella en la que a lo largo del año, el trabajador realice mayor número de horas anuales.

Se realizará su distribución en el ámbito inferior, esto es, en cada empresa o centro de trabajo a través de calendario acordado con los representantes de los trabajadores, teniendo siempre en cuenta el punto 1º y 2º.

Los días de vacaciones serán retribuidos, teniendo en cuenta el salario base y la antigüedad, y en su caso el promedio del importe de los siguientes pluses: Tóxicos, penosos y peligrosos; Plus Hospitalario, Plus de Nocturnidad, correspondientes a los 3 meses inmediatos anteriores a la fecha de disfrute.

Con independencia de las vacaciones, se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas. La empresa habrá de concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5% de la plantilla.

Si el trabajador incurre en situación de IT se interrumpen sus vacaciones, si no hubiera

tenido una baja en I.T. durante los 365 días inmediatos anteriores y hubiera sido contratado durante este mismo periodo de tiempo, siendo preceptivo este disfrute dentro del año natural.

Aplicación de la Ley de Igualdad: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el punto 3 del art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4 del mismo texto legal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ARTICULO 24.- LICENCIAS RETRIBUIDAS Y SIN RETRIBUIR LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, cesárea u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder del periodo en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose acreditar siempre fecha inicial del ingreso del mismo.

El disfrute de esta licencia se podrá efectuar mientras permanezca la hospitalización del pariente.

En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad previstos en el apartado siguiente.

- d) Dos días naturales por nacimiento de hijo.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad.
- f) Dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad g) Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.
- k) El trabajador que por prescripción médica acuda a intervención ambulatoria o tratamiento de cirugía menor en Hospital de Día o Ambulatorio, tendrá derecho a permiso retribuido de 1 día.
- l) Un día laborable por año natural para asistir a una consulta médica en otra Comunidad Autónoma, con previa o posterior justificación de la atención médica.
- m) Un día natural por nacimiento de nieto o nieta.

En los supuestos anteriores de los apartados b), c), d), e), f) y g) los días, de licencia se ampliarán en 2 días más, siempre que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

LICENCIAS SIN RETRIBUIR

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 15 días, podrá pasar a la situación de licencia sin retribuir, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45-1-A) del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo de diez días, y una sola vez al año.

La incorporación al trabajo se efectuará el primer día hábil, una vez transcurridos los diez de licencia.

A la anterior licencia, podrán acudir, como tope máximo, el 5% de la plantilla de cada centro de trabajo, y no podrán ser acumulables a cualquier otro permiso o descanso.

ARTICULO 25.- LICENCIAS Y PERMISOS POR RAZON DE MATERNIDAD.

Permisos previos al parto.- Durante los dos últimos meses de embarazo la trabajadora tendrá derecho a 2 horas semanales, previa justificación para asistir a cursos de preparación al parto.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la ausencia de una hora en su jornada de trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

Acumulación de horas de lactancia.- Las personas trabajadoras que deseen acumular las horas de lactancia que les correspondería disfrutar por su prestación efectiva de trabajo hasta que el lactante cumpla nueve meses, podrán acumularlas para ser disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La persona que ejercite este permiso deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia, dentro de las seis semanas posteriores al parto.

En los casos en que una trabajadora/or prestase servicios en más de una empresa, deberá poner en conocimiento de todas ellas el ejercicio de estos derechos, de forma que, con independencia de cual sea el horario en el que disfrute los permisos o reducciones de jornada por lactancia recogidos en este artículo asuman entre todas las empresas el abono de las horas de reducción o acumulación del permiso de lactancia.

Las empresas afectadas deberán abonar el permiso o reducción de jornada por lactancia en proporción a la jornada que tengan contratada con la persona trabajadora.

Al reingreso en la prestación de sus servicios, la persona será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

ARTICULO 26.- REDUCCION DE JORNADA DE TRABAJO

Quién por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada recogida en el presente convenio, o por la jornada que estuviese contratada en los casos de contrato a tiempo parcial.

ARTICULO 27.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD

El trabajador que desee ejercer su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, establecido en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación al menos de cinco días laborables.

ARTICULO 28.- EXCEDENCIAS

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Además se concederán excedencias, por tiempo inferior a un año, a todo el trabajador que lo solicite, siempre que el mencionado personal

tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en el momento tuviese la contrata del centro.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador se reincorporará al finalizar la excedencia con preaviso de 20 días.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiere, pero si en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar plaza en esta categoría, con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que exista la vacante.

La tramitación de este tipo de excedencia deberá realizarse en presencia de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En las excedencias por razón de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto permanente como provisional se estará a lo dispuesto en el apartado tres párrafos 1, 2 y 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (según la redacción dada por la Ley de Igualdad), además las Empresas deberán garantizar el puesto de trabajo.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

CAPITULO VI REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 29.- SALARIOS

Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional de acuerdo con los siguientes criterios:

- Incremento para el año 2007: 3,45 % sobre los salarios establecidos a 31 de diciembre de 2006.
- Año 2008: IPC real de 2007 más 0,75 %.
- Año 2009: IPC real de 2008 más 0,75 % Las citadas retribuciones se considerarán mínimas y serán abonadas en los tres primeros días laborables del mes siguiente a su devengo.

La retribución de los contratos de formación para mayores de 18 años, será el 70, 80 o 90% del salario establecido en las tablas salariales para el Peón.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, será el 60 o 75% de la categoría que desempeñen durante el primero y segundo año respectivamente, de la vigencia del contrato.

ARTICULO 30.- PAGO DE ATRASOS, CLAUSULA DE REVISIÓN Y MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO

La actualización retributiva, del presente Convenio Colectivo del año 2007, de las nominas se realizará en el mes de Julio de 2007, y la regularización retributiva para el abono de atrasos se efectuará coincidiendo con la liquidación de la nómina correspondiente al mes de Agosto de 2007.

Para los siguientes años y sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales - excepto el complemento de antigüedad, y plus de domingos y festivos trabajados - se efectuarán las siguientes revisiones:

Año 2008: Para todo el año y con efectos a 1 de enero de 2008, una vez fijado el IPC real del año 2007, se incrementará el porcentaje establecido más un 0,75%.

Año 2009: Para todo el año y con efectos a 1 de enero de 2009, una vez fijado el IPC

real del año 2008, se incrementará el porcentaje establecido más un 0,75% Una vez conocidos los IPC reales para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2008 y 2009), se reunirá la Comisión Negociadora para el cálculo y fijar las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de cada año respectivo.

ARTICULO 31.- PAGO DE NOMINAS

Las nóminas correspondientes al periodo de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo. Si el pago se realizara a través de banco o Caja de Ahorros y el horario de estos coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media de licencia retribuida.

ARTICULO 32.- ANTIGÜEDAD

De acuerdo con lo establecido en el convenio vigente desde 1998 a 31 de diciembre de 2000, se modifica el sistema de retribución del Plus de antigüedad establecido hasta el Convenio cuya vigencia finalizó el 31 de Diciembre de 1997, pactándose expresamente su modificación por el texto y denominación como "Complemento de Antigüedad", conforme se produzcan las condiciones debidamente establecidos:

A.- Personal contratado a 31.12.97:

- 1.998: Se congela la base del cálculo para los trienios por antigüedad.
- 1.999: La antigüedad queda congelada a partir del séptimo trienio. El personal que durante este año supere o haya superado los 21 años de antigüedad suscribirá un documento "ad personam" con la empresa a efectos de que, en el futuro, se le respeten como cantidades no compensables ni absorbibles los trienios que ya se hayan generado por encima del séptimo y la parte proporcional del último trienio que, se estuviera formando con anterioridad a la congelación.

B.- Personal de nueva contratación:

- Los trabajadores que han pasado a ser fijos desde la vigencia del convenio pactado en 1998, no generarán antigüedad alguna.

ARTICULO 33.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

El abono de las pagas de verano y Navidad será con carácter semestral. Ambas pagas podrán ser prorrateadas según acuerdo de empresa y trabajadores por centro de trabajo y, en su defecto, antes del día 10 de los meses de Julio y Diciembre.

La tercera paga o de beneficios, será anual, y su abono se efectuará el día 15 de marzo.

ARTICULO 34.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad será de un 25% sobre el citado salario base.

ARTICULO 35.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

Los pluses por peligrosidad, penosidad y toxicidad, se abonarán con un 20% sobre el salario base, con independencia de cuantas causas concurren conjuntamente.

ARTICULO 36.- PLUS HOSPITALARIO - SANITARIO

El plus hospitalario de puesto de trabajo compensa las condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad y operará, en el ámbito de los centros hospitalarios o sanitarios públicos y centros hospitalarios o sanitarios privados. Este plus es incompatible con los de peligrosidad, penosidad y toxicidad recogidos en el artículo anterior También será incompatible con cualquier otro plus cuyo origen radique en la misma justificación.

La cuantía de este plus hospitalario queda establecida en 229,08 € mes para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

- APLICACIÓN

Para su aplicación se efectuará una valoración de las condiciones de cada puesto de trabajo, a efectos de establecer la cuantificación de este complemento, calificándose como zonas de riesgo bajo (con el 33%), medio (con el 66%) y alto (con el 100%), mediante acuerdo de las partes y, en su defecto, mediante mediación o arbitraje del Orecla, previo informe del Gabinete de Seguridad en el Trabajo.

- ABONO

En los puestos de trabajo de riesgo bajo, y además en los casos en que no exista valoración o que valorados no se alcance esta calificación, se abonará el 33% de la cantidad arriba señalada ó 75,60 € para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo medio se abonará el 66%, ó 151,19 € para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

En los puestos de trabajo de riesgo alto se abonará el 100%, ó 229,08 €. para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial.

- CLAUSULA DE GARANTIA DE ABONO GENERAL

Se garantizará que todos los puestos de trabajo de centros públicos actuales (es decir las empresas, que hayan suscrito contratos a partir del 1 de enero de 1998 hasta la fecha de firma de este convenio), tendrán que abonar como mínimo a los trabajadores afectados el 33 % de la cantidad señalada ó sea 75,60 € para la jornada completa y en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial, tal y como se establece en el punto nº 1 del apartado de abono. Todo ello con independencia de que valorados los puestos, se deba incrementar esta cuantía hasta el porcentaje que se reconozca.

- RECONOCIMIENTO DE DERECHOS ANTERIORES.

Se respetarán, los derechos adquiridos a título personal a fecha 31.12.97. Estos derechos beneficiarán y se aplicarán, también, a aquellos trabajadores que cubran temporalmente la ausencia en el puesto de trabajo de este tipo de personal con derechos adquiridos. La aplicación de este complemento en hospitales públicos lo ha sido con efectos 1 de enero de 1998 para el personal fijo a 31.12.97 (o sus subtítulos de conformidad con el párrafo anterior).

- NUEVAS ADJUDICACIONES

La aplicación de este complemento en el resto de centros hospitalarios públicos será a la renovación o nuevas adjudicaciones.

- APLICACIÓN EN CENTROS HOSPITALARIOS O SANITARIOS PRIVADOS

Las empresas del sector que se encuentren en este supuesto, tras la valoración del grado de riesgo que corresponda al puesto de trabajo de referencia, abonarán la cantidad porcentual establecida para cada nivel de riesgo en este artículo, de la siguiente manera:

A partir del 1 de enero de 2005: el 50% de la cantidad.

A partir del 1 de enero de 2006: el otro 50%, hasta alcanzar el 100% de la cantidad porcentual establecida, para el nivel de riesgo reconocido.

ARTICULO 37.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Dada la necesidad, dentro del Sector, de la prestación del trabajo los 365 días del año en un número de centros importantes, se pacta expresamente:

Todos los trabajadores del sector, excepto los trabajadores contratados específicamente para fines de semana y festivos, percibirán una cantidad adicional al salario base equivalente a 15 € si realizan una jornada de trabajo de 7 horas y 35 minutos o 1,98 € hora para jornadas inferiores, (como máximo 15 € por domingo o festivo).

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, o aquellos que realicen una jornada inferior se les abonará el plus en parte proporcional al tiempo trabajador de forma efectiva los domingos o festivos.

Modo de aplicación de este plus:

Las empresas podrán mantener el sistema de abono por horas, existente o que tuvieran contratado de acuerdo con lo establecido en el texto del convenio vigente en los años 2001 a 2003, en tanto en cuanto no se produzcan las siguientes variaciones:

Si son nuevas adjudicaciones: las que se produzcan desde la firma del presente convenio, en cuyo caso aplicarán el abono de los 15 €, o parte proporcional, desde el comienzo de la nueva adjudicación.

A partir de 1 de enero de 2006, se aplicará el abono del plus regulado en este artículo.

ARTICULO 38.- PLUS DE TRANSPORTE

Se incrementa el suplido de Plus de Transporte a 1,70 € por día trabajado, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

ARTICULO 39.- KILOMETRAJE

Se establece un pago de 0,28 €, en concepto de kilometraje, para los desplazamientos del trabajador en vehículo propio, siempre que la utilización del mismo sea solicitada por la Empresa.

ARTICULO 40.- DIETAS

Los desplazamientos del centro de trabajo, que sean realizados a petición expresa de la empresa y que den lugar al percibo de dietas se abonaran con el porcentaje del 55% por comida, del 100% por comida y cena y del 150% si además de los supuestos anteriores debe pernoctar fuera de su domicilio habitual.

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 41.- PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

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

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

ARTICULO 42.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR

Con carácter genérico las partes firmantes del presente convenio, se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo - La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión - Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes así como de las empresas.

Revisiones medicas especificas: Las empresas del sector deben obligatoriamente establecer una revisión medica especifica para la vigilancia de la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo, que podrán suscribir a través de póliza con un servicio medico autorizado u homologado específicamente. Estas revisiones médicas tendrán la periodicidad y reiteración que determinen los servicios técnicos y/o médicos en función del puesto de trabajo ocupado.

En los casos de trabajadoras embarazadas se les dará la ocupación en un puesto de trabajo que garantice la seguridad de la madre y el feto.

CAPITULO VIII MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 43.- PRESTACIONES EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Bajas en Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral

Las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones que abone el servicio público de salud en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral desde el primer día de baja en los siguientes supuestos:

- En los casos de hospitalización, que comenzará con asignación de habitación y mientras dure esta.
- En los casos en que el trabajador no haya sufrido una baja por Incapacidad Temporal, en los 365 días anteriores al inicio de la baja. Sólo con carácter excepcional se entiende que una baja medica y alta medica extendidas en el mismo día, no interrumpe el periodo previo exigido.

Siempre que no concurren estos dos supuestos, las empresas abonarán el complemento hasta el 100% por Incapacidad Temporal, a partir del 6 día.

Bajas en Incapacidad Temporal por accidente de trabajo

Las empresas completarán las prestaciones que abone el servicio publico de salud al 100% desde el primer día de baja medica.

ARTICULO 44.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la S. Social junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el

absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerda:

a)- Requerir a las autoridades competentes para que se tomen medidas eficaces para eliminar las circunstancias externas de las empresas favorecedoras del absentismo.

b)- Hacer lo posible para suprimir el absentismo por causas del ambiente de trabajo. Se aplicarán los Convenios de la O.I.T., de conformidad con la legislación vigente.

c)- Adoptar las medidas convenientes en Seguridad e Higiene de acuerdo con lo que se estipula en su apartado específico.

d)- La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no ausencia del trabajador.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los supuestos recogidos en el Capítulo X de este Convenio.

ARTICULO 45.- JUBILACION

De conformidad con el R.D. 1131/2002, los trabajadores que, a partir de los sesenta años, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos en dicho Real Decreto, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Igualmente y de conformidad con el R.D. 1194/85, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, mediante contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación del trabajador.

Asimismo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, para quien pueda acceder al 100% de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

ARTICULO 46.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA O MUERTE

Para los años 2007, 2008 y 2009 Las empresas del sector deberán suscribir una póliza, con prima íntegra a su cargo, concertada con una Compañía de Seguros para cubrir los siniestros originados en accidente de trabajo, cuyo resultado sea:

- Fallecimiento del trabajador: indemnización a favor de sus derechohabientes capital asegurado 9.548 €

- Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual: indemnización a favor del trabajador capital asegurado 12.732 €

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

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

CAPITULO IX FORMACION

ARTICULO 47.- FORMACION EN EL SECTOR

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

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

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional del Sector.

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

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