

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP Número 53, viernes 28 de abril de 2006.

VISTA la solicitud presentada el día 2 de marzo de 2006 para la inscripción del Convenio Colectivo del Sector "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS" suscrito con fecha 15 de febrero de 2006, de una parte por la representación de la empresa la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza, y de otra por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 12.1.g), del Decreto 39/2005, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS" en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Pedro Tomás Pino Pérez.

CAPITULO I NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.º AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad aún no siendo la principal sea la de limpieza de edificios y locales, incluyendo dentro de estos últimos las cabinas de aviones y las zonas de pasajeros de barcos, así como medios de transportes de pasajeros excepto lavado de chasis y motores.

ARTÍCULO 2.º AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en toda la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 3.º AMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2005, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia; su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2012.

ARTÍCULO 4.º DENUNCIA Y PRORROGA

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio colectivo, y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones.

La parte social, entregará la plataforma antes del 31 de Diciembre y comenzará la negociación entre el día 15 y 30 de Enero siguiente. En caso contrario, se entenderá prorrogado el presente convenio, excepto en los términos siguientes: Salario, Antigüedad, Gratificaciones Extraordinarias y Plus Convenio.

ARTÍCULO 5.º GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual.

ARTÍCULO 6.º LEGISLACION COMPLEMENTARIA

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre empresas y trabajadores/as, con carácter preferente y prioritarios a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

ARTÍCULO 7.º VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

ARTÍCULO 8.º CONCURRENCIA

El presente convenio, durante su vigencia y prórrogas no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito inferior.

ARTÍCULO 9.º CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

1-El contenido de este convenio afecta en su totalidad a todas las empresas de su ámbito funcional y territorial.

No obstante, de manera excepcional, podrán suspender temporalmente la aplicación del incremento salarial pactado, aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas de explotaciones crecientes y significativas durante los dos últimos ejercicios.

Así mismo, se tendrá en cuenta las previsiones para el año en curso y el nivel de producción e inversiones, así como la evolución de la cuota de mercado.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo e improrrogable de un mes desde la firma del convenio. Esta resolverá a la vista de la información recibida en el plazo igualmente de un mes, si autoriza el descuelgue.

En caso de acuerdo la Comisión Paritaria fijará en nuevo régimen salarial que podrá representar una parte del incremento salarial pactado con carácter general. Así mismo, fijará

el plazo de duración del descuelgue en las condiciones de "recuelgue".

Para valorar la situación de inestabilidad económica, se trasladará a la Comisión Paritaria la información necesaria. En concreto, la empresa que solicita el descuelgue presentará un plan de viabilidad y una memoria explicativa, donde incluirá su propuesta de nuevo régimen salarial, el período durante el cual solicita se suspenda el régimen salarial del convenio y las condiciones para su restablecimiento ("recuelgue"). Así mismo, la empresa facilitará los datos que resulten de su contabilidad auditada, de sus balances y cuentas de resultados, así como de la documentación presentada por la empresa ante organismos oficiales.

Transcurrido el periodo de descuelgue se actualizarán los salarios de los trabajadores en función de los incrementos salariales suspendidos y se consolidarán los atrasos y el esfuerzo laboral realizado transformando contrataciones eventuales en fijas.

Las empresas descolgadas no podrán realizar despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la duración del mismo.

La misma empresa no podrá solicitar el descuelgue durante dos años consecutivos.

Si al final del ejercicio no se registran pérdidas en el año en curso, se procederá al abono de los incrementos salariales suspendidos con carácter retroactivo.

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

2-No será motivo de aplicar esta cláusula el hecho de que se concurre por debajo del precio de coste, para hacerse cargo de una contrata de servicios de limpiezas.

Se entiende como coste mínimo por hora para el servicio de limpieza el salario anual, cargas sociales, materiales de limpieza, administración, etc. Para lo cual se establece un precio de referencias.

ARTÍCULO 10. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes de los empresarios, designados por las partes signatarias del Convenio y de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del mismo, tanto titulares como suplentes, que tendrán como función la de interpretar, conocer, resolver y vigilar, todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio en todo su ámbito de aplicabilidad, cuya actuación será preceptiva ante cualquier problemática que pudiera suscitarse en cuanto a la aplicación, interpretación y resolución del contenido del presente Convenio.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo determinado por la normativa legal vigente.

Será presidente y secretario de ésta Comisión dos vocales de la misma que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los trabajadores/as y a la siguiente sesión entre los empresarios.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias, esté reunida, los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5. Denunciar el incumplimiento del Convenio.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
7. Subsanan posibles errores del cálculo en las tablas salariales adjuntas.
8. Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ellas.
9. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.
10. La Comisión Mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite.
11. Cuando una parte desee plantear alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

12. La C.M.I. atenderá a los conflictos o problemas a través de los organismos de las organizaciones firmantes del Convenio.

Agotado sin éxito éste trámite, quedará abierta la vía contenciosa ante el SEMAC y, Tribunal Laboral Canario y en su caso la Jurisdicción Laboral mediante planteamiento de Conflicto Colectivo.

La Comisión Mixta estará formada por ocho (8) miembros de los cuales cuatro (4) pertenecerán a la parte empresarial y otros cuatro (4) a la parte social. Los miembros de la parte empresarial que se designan para este menester son los siguientes:

Dos representantes de la patronal Apel
1 representante de la empresa RADISOL
1 representante de la empresa LUX CANARIAS
Dos representantes de la patronal Aspel

Por la parte social se designan los miembros siguientes:
Tres representantes de CC.OO.
Un representante de UGT

Cada una de las partes podrá intervenir en dichas reuniones con sus respectivos asesores, siendo el número máximo de estos últimos a asistir a las mismas de tres personas por la parte empresarial y de tres por la parte social.

Direcciones de la Comisión Mixta Paritaria:

Por la parte Empresarial:

POR APEL:
CECAPYME Calle Arenas, nº 1-6º CP. 35.001

En Las Palmas de Gran Canaria.- POR ASPEL: Calle General Alvarez de Castro, nº 41 Esc. Izquierda - 1º Dcha. 28.010 Madrid.

Por la parte Social:

POR CC.OO.:
Avda. Primero de Mayo, 21 - 4ª planta Pta. 7 - 35002 Las Palmas.

POR U.G.T.:
Avda. Primero de Mayo, 21 - 2ª planta Pta. 5 - 35002 Las Palmas.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN 1ª Ingresos, Período de Prueba, Preavisos y Finiquito.

ARTÍCULO 12. INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, PREAVISOS Y FINIQUITO.

1. Ingreso.

La empresa estará obligada a entregar al trabajador/a copia del contrato, una vez firmado entre las partes, diligenciadas por la entidad competente.

Asimismo, la empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as, antes de diez (10) días desde su incorporación al puesto de trabajo copia del alta en la Seguridad Social. La empresa estará obligada a entregar a los representantes legales de los/las trabajadores/as, (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales allí donde existan) en el mismo plazo copia básica del mencionado contrato, y copia del alta en la Seguridad Social conjuntamente, ambas diligenciadas por la entidad competente.

2. Período de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, seis meses.
2. Personal de Mando Intermedio, dos meses.
3. Personal Administrativo, dos meses.
4. Personal Subalterno, un mes.
5. Personal Obrero, de Oficio y Varios, un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto/a al período de prueba, si así consta por escrito, y siempre y cuando, el trabajador, no haya estado contratado anteriormente con la misma empresa en las mismas condiciones y categoría profesional y lo haya superado. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador/a, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Preavisos.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato deberá hacerlo con una antelación mínima de quince (15) días, en los casos que así se contempla en la Ley y aquellos cuya duración sea como mínimo de un año. A los afectados, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y fecha del pago.

En el supuesto de no preaviso, deberá abonar al afectado una indemnización de tantos días de retraso o que falten hasta dicho tiempo, de todos los conceptos salariales que al mismo corresponda. El mismo criterio se aplicará al trabajador/a que solicite baja voluntaria en la empresa.

4. Finiquito.

El empresario, deberá a la comunicación de la propuesta de liquidación-finiquito, que la misma sea detallada y entendible para la persona afectada, el trabajador/a, podrá solicitar la presencia de un representante legal, (miembro del comité, delegado de personal o delegado sindical o miembro del sindicato que el/ella elija) en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Se hará constar en dicho finiquito, el nombre del representante legal de los/as trabajadores/as, o bien, que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario, impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos que considere oportunos.

Los finiquitos y liquidaciones, se abonarán en caso de que el trabajador/a finalice antes del día 20 inclusive, con la nómina del mes y si fuera el fin de su contrato después de dicho día, se abonará el 15 del siguiente mes como fecha tope salvo que exista pacto expreso con los representantes de los trabajadores.

El texto que figure en la liquidación / finiquito, debe de estar acorde con la causa de la

finalización del contrato (Fin de contrato, Pase situación de Invalidez, Fin de Temporada Fijos Discontinuos, etc.)

SECCIÓN 2ª. Contratación, vacantes y orden de preferencia.

ARTÍCULO 13. DE LA CONTRATACION.

1. Clasificación por razón de la permanencia.

El personal afecto por el presente convenio se clasificará según la permanencia al servicio de las empresas: en fijos de empresa, fijos de trabajos discontinuos, fijos de centro, eventual o interino.

a) Personal fijo de empresa: es el admitido por las empresas, sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de sus contratos o sin indicar centro de trabajo.

b) Personal fijo de trabajos discontinuos: tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas o centros con actividades de temporada o campaña, como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año, tienen la consideración de laborables con carácter general.

El contrato de trabajo del personal fijo de trabajos discontinuos, se formalizará siempre por escrito, debiendo registrarse en la oficina de empleo correspondiente, y en el mismo deberá constar expresamente la naturaleza del contrato, especificándose las actividades de prestación cíclica o intermitente y al centro de trabajo, a cuya satisfacción vaya encaminada la prestación de servicios de estos trabajadores, respetándose la antigüedad de origen.

La ejecución del contrato se interrumpirá a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio de su reanudación al inicio de las siguientes.

El personal fijo de trabajos discontinuos, deberá ser llamado cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, por las empresas que presten sus servicios. Este llamamiento deberá realizarse por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad.

c) Personal fijo de centro: es el trabajador admitido por la empresa, debiéndose especificar en su contrato con claridad el centro o los centros en los que deberá prestar sus servicios. En tales casos, cuando se produce cambio de titularidad de los servicios y opere lo dispuesto en el art.14º, del presente convenio, estos contratos se novarán automáticamente, pasando los trabajadores/as a la nueva adjudicataria del centro de trabajo.

d) Personal eventual: Son los trabajadores admitidos por las empresas para realizar una actividad excepcional o esporádica por un plazo de 6 meses en un período de 12 meses.

Los contratos de trabajo del personal eventual, se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que los motiva, así como el centro o los centros de trabajo en que se prestará estos servicios. De no contener tales datos, no ser cierto los que se consignen, los trabajadores/as serán considerados fijos de centro desde la fecha de su contrato.

e) Personal interino: Es el trabajador/a contratado para sustituir a los trabajadores/as en sus ausencias, vacaciones, bajas por I.T., maternidad, excedencia, servicio militar y otras de análoga naturaleza que conlleven reserva del puesto de trabajo.

Una vez transcurrido el período concertado o la causa, el personal contratado para tales sustituciones finalizará automáticamente.

Los contratos de personal interino deberá formalizarse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de su sustitución. En caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de sus sustitución los trabajadores/as así contratados se considerarán como trabajadores/as fijos de centro a todos los efectos.

2. Contratos Formativos de Prácticas.

El contrato de trabajo en práctica podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o de título oficialmente reconocido como equivalente (grado superior, medio, FP II), que habiliten

para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas: para el Grupo I. Personal directivo y técnico titulado. Subgrupo 1 y 2., y para el Grupo II. Personal Administrativo hasta la categoría de Oficial de primera.

a) El puesto de trabajo, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año y tendrá que ser a jornada completa.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación dentro del sector.

d) El período de prueba no podrá ser superior al establecido con carácter general en el presente convenio, según sea el grupo profesional para la categoría que se pretenda contratar.

e) La retribución del trabajador/a, será igual a la fijada en las tablas salariales recogida en el Anexo del convenio, para la categoría que es contratado/a.

f) Si al término del contrato, el trabajador/a se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

3. Contrato Formativo de Aprendizaje.

No será de aplicación en el sector, el artículo tres, punto dos, de la Ley 10/1994, de 19 de Mayo.

4. Contrato a Tiempo Parcial.

a) Se entiende por contrato a tiempo parcial cuando se preste el servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

b) El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores R.D.Legislativo 1/1995 del 24 de marzo y normas concordantes.

c) El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

d) Cuando las empresas contraten a trabajadores/as a tiempo parcial, en las modalidades que sea, se especificará en sus contratos individuales, el porcentaje de su salario y devengo, jornada semanal y horario.

Ejemplo: (A razón de 40 horas semanales) Contrato de 20 horas semanales: 50%.

Contrato de 25 horas semanales: 62'5%.

Contrato de 26 horas semanales: 65%.

Etc.

Cuando un trabajador/a preste sus servicios, para más de una empresa, lo tendrá que poner en conocimiento de cada una de ellas de forma fehaciente, para los efectos de cotizaciones por contingencias comunes, de accidente y enfermedades profesionales y demás deducciones legales al respecto vigentes.

e) La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

5. Contrato de Relevo.

Las partes acuerdan para fomentar el empleo, el que se utilice la contratación de trabajadores/as desempleados/as, para cubrir aquellos puestos de trabajo que se vean afectados por jubilaciones anticipadas con motivo del Real Decreto 1991/1994, de 31 de Octubre, por el que se regula el contrato de relevo y la jubilación parcial, BOE 09.11.84., en aquellos artículos que aun continúan en vigor y demás normas concordantes.

6. Contrato por Jubilación Especial.

Igualmente se acuerda el fomentar la jubilación a los 64 años, tal y como está regulado en la Ley 10/1994 de 19 de marzo y normas concordantes, B.O.E. 20/07/85.

La contratación de nuevos trabajadores/as, por este sistema de sustituciones como fomento a la jubilación se hará con similares contratos a los que estos venían afectados, pero no necesariamente en la misma categoría profesional.

7. Orden de Preferencia.

Las empresas que al amparo de la legislación vigente contraten personal temporal o eventual, darán preferencia a las personas que hayan estado contratadas anteriormente en dicho centro de trabajo. El orden de preferencia se determinará en función de la antigüedad con la que se realizó el primer contrato en el centro, siempre y cuando de manera habitual venga realizando los contratos a los que fuera requerido para el mismo centro de trabajo.

1.- Cuando se vayan a hacer contratos programados por vacaciones, excedencia, permisos, se harán dentro de los cuatro (4) días hábiles anteriores a la fecha del inicio contratándose a la persona más antigua parada o que al tiempo de iniciarse el contrato se prevea que va a estar parada.

2.- En los casos de cubrir bajas por I.T. se hará cubriéndola con la persona más antigua en la lista el día anterior a la fecha de la baja.

3.- El personal de sustitución en lista que por causa justificada de enfermedad rechace contrato, deberá justificar la misma (con un parte médico) y al tiempo de estar en condiciones para trabajar, deberá avisar a la empresa, teniendo la empresa un plazo de siete (7) días para incorporarlo/a a la lista de orden de preferencia en el lugar que tenía anteriormente.

4.- El personal en lista de sustitución deberá estar disponible para cualquier hora, y además deberá facilitar un teléfono y una dirección donde puede estar localizable. En el supuesto caso que la empresa requiera a un trabajador/a de la lista del orden de preferencia, para cubrir un puesto de trabajo y este no acude a la contratación, será excluido de la lista previa confirmación por los representantes de los trabajadores/as de la negativa del mismo.

5.- Los representantes de los Comité de Empresa o Delegados/as del Personal en cada centro de trabajo se reunirán cuantas veces sea necesario con la Dirección de la Empresa a petición de una de las partes para tratar de actualizar el orden de prioridades, pudiendo de mutuo acuerdo quitar de la lista a las personas que incumplan lo establecido en este artículo.

Aquellos trabajadores/as de nuevo ingreso en el centro de trabajo, para poder ser incluidos/as en la lista de orden de preferencia deben de haber trabajado como mínimo dos meses en el centro.

8.- Empresas de Trabajo Temporal.

Para cubrir las necesidades de personal que tienen las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, ambas partes ACUERDAN la NO UTILIZACION de los contratos de PUESTA A DISPOSICION a través de las empresas de trabajo temporal (E.T.T.)

ARTICULO 14. ESTABILIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Con el fin de conservar los puestos de trabajos y así verse reducido al máximo los expedientes de regulación de empleo, la subrogación y/o novación empresarial, se dará en los siguientes casos:

1. Cuando los trabajadores/as de la empresa cesante llevasen una antigüedad superior a dos (2) meses, prestando servicios en dicho centro, independientemente de cual fuera la duración de la jornada laboral en el centro así como la naturaleza y modalidad de su contrato, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2. En el caso del personal fijo de empresa sin asignación de centro concreto, y la empresa posteriormente le haya asignado al centro objeto de la subrogación, pasará a la nueva empresa siempre y cuando lleve un mínimo de 12 meses trabajando de forma continuada en dicho centro.

En caso de no darse los requisitos mencionados continuará trabajando con la empresa cesante.

3. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se

encuentren en situación de I.T., vacaciones, permisos sindicales, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de Invalidez Provisional, excedencia, servicio militar o cualquier otra situación con derecho a reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular en el momento en que desaparezca la causa que motive la suspensión de su contrato, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo recogido en el punto 1.

El personal que con contrato de interino sustituye a estos trabajadores/as pasará a la nueva titular en concepto de trabajadores/as interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

4. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

5. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva Empresa.

6. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato del arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra el mencionado servicio antes de haber transcurrido doce (12) meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal de la primera empresa de limpieza.

7. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro de trabajo por exigencias del cliente, y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza, habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, excluido aquel que en su día quedó afectado con la reducción de plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los Centros en los que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar a los representantes de los trabajadores por escrito las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas, que serán abonadas a la terminación de la contrata.

La empresa saliente deberá acreditar a la empresa entrante de forma fehaciente lo siguiente:

a) Copia de la documentación que se detalla:

- Contratos de trabajo
- Acreditar estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales de todo tipo de retribuciones (mediante presentación de los tres últimos recibos de pago de la nómina y TC2 de la Seguridad Social) .

b) Relación del personal del centro de trabajo, incluido todo aquel que tuviese derecho a la reserva del puesto de trabajo, especificando los representantes de los trabajadores y los Delegados de Prevención, así como antigüedad de los mismos, jornada, horario y calendario de vacaciones.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones que tuviera en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de que un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante cesante conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambios de titularidad de la empresa.

En caso de cambio de domicilio del centro de trabajo independientemente de que continúe la misma empresa de limpieza prestando servicio o se adjudique a un nuevo subcontratista, éste recogerá a todos los trabajadores que venían prestando servicio en el anterior centro.

Si por las características del nuevo centro, no fuese necesario de los servicios de

limpieza de todos los trabajadores, esta recogerá a los que necesita por orden de antigüedad y categoría profesional.

8. - Cuando una empresa pierda parcialmente un servicio por otra y se haga cargo del mismo otra empresa de limpieza, se subrogará la parte de los trabajadores proporcional al tiempo de trabajo traspasado. Cuando el negocio consista en la limpieza de cabina de aeronaves, el número de personas a subrogar se determinará tomando como referencia el anexo 1, el cual hace referencia a CLASIFICACIÓN DE AERONAVES y el anexo 2, FÓRMULA DE SUBROGACIÓN PERSONAL DE LIMPIEZA DE AERONAVES. Se tomará como referencia la suma total del año anterior de las horas invertidas en los diferentes grupos de aviones, es decir, del 01 de enero al 31 de diciembre. La fórmula siempre será la misma para todas las empresas que realicen el servicio de limpieza de aeronaves en la provincia de Las Palmas.

Las empresas afectadas procurarán ponerse de acuerdo en el tipo de jornada semanal a subrogar, siendo los trabajadores afectados de menor a mayor antigüedad.

En el caso de que dichas empresas no alcancen acuerdo, los trabajadores serán subrogados por riguroso orden de antigüedad de menor a mayor.

Los trabajadores subrogados entrarán en la organización de turnos, libranzas y plan de vacaciones de la empresa concesionaria sin ningún suplemento económico por causa de alguna de estas circunstancias, no pudiéndose partir los turnos a los trabajadores a jornada completa.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales Legales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria si así le tocara por orden de antigüedad.

En ningún caso la subrogación parcial de servicios, dará lugar a que un trabajador se le parta su jornada prestando servicio en ambas empresas, se esperará a tener que pasar un equivalente a su jornada.

Todas las empresas afectadas por este convenio, cuando pierdan el servicio de limpieza de aeronaves a cualquier compañía, deberán aportar a la concesionaria la documentación donde se refleje la certeza de la pérdida de ese número de vuelos y sus diferentes grupos mediante acreditación del primer operador, segundo operador, la compañía aérea en cuestión o cualquier nuevo Handling u Operador que se estableciera durante o partir de la vigencia de este convenio.

La empresa que pierda el servicio tendrá la obligación de facilitar a los Representantes de los trabajadores de su empresa, toda la documentación referente a dicha subrogación basándose en los anexos uno y dos, con el fin de garantizar y verificar dichas subrogaciones. Asimismo la nueva adjudicataria, tendrá la obligación de entregar a sus Representantes de los trabajadores toda la documentación que le haya sido facilitada por la empresa que pierde dicho servicio.

ANEXO I

ANEXO II (SE ADJUNTAN AL FINAL DEL TEXTO).

9.- MOVILIDAD GEOGRAFICA. La movilidad geográfica comprendida en el presente convenio está limitada al ámbito geográfico de la isla para la que han sido contratados, sin que puedan ser desplazados ni trasladados a otras islas contra su voluntad.

SECCIÓN 3ª Jornada, Horario, Vacaciones y Pluses

ARTICULO 15. JORNADA DE TRABAJO.

1.- La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales. Salvo que por disposición legal se modifique la misma.

La jornada anual de trabajo, como promedio, es de 1.779,34 horas, (salvo que por disposición legal se modifique la misma).

Las empresas respetarán los derechos ya adquiridos por los trabajadores/as en jornadas más beneficiosas para los/as mismos/as.

Los trabajadores/as con jornadas completas y continuadas tendrán derecho a 30

minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores/as con jornada de cuatro o más horas y que no alcancen la jornada completa de 6'66 horas, tendrán derecho a 15 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho período de descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

2.- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 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 entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores.

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. El trabajador que se acoja a la reducción de jornada establecida en este artículo, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo al finalizar la situación, o anteriormente a la finalización de la misma, avisando con al menos un mes de antelación a la empresa, debiendo esta regresar al trabajador a su jornada anterior.

ARTÍCULO 16. VACACIONES.

El período de vacaciones se establece en 37 días naturales.

El período de vacaciones se abonará a razón del salario base convenio, antigüedad, y en su caso cualquier condición más beneficiosa de carácter cotizable, fija en su cuantía y periódica en su vencimiento.

A primero de año el Comité de Empresa o Delegados de Personal facilitarán a la empresa un cuadro de prioridades para el disfrute de las vacaciones que será negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y que contemplará la posibilidad de fraccionarlas en dos períodos distintos, uno de dieciocho (18) días naturales. La opción para fraccionarlas corresponde al trabajador/a.

En aquellas empresas donde no hubiese representación legal de los/as trabajadores/as, el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a.

Donde exista representación de los/as trabajadores/as se efectuará asamblea, donde se decidirá por votación los calendarios de vacaciones, que se negociará posteriormente con la Empresa.

Se respetarán los calendarios de vacaciones establecidos para períodos superiores al año.

En caso de subrogación, la empresa entrante respetará el calendario de vacaciones existente.

El cómputo de inicio del período de vacaciones se efectuará el primer día hábil siguiente a Domingo, festivo o día de libranza en el caso de trabajos continuados. Si durante el período de vacaciones el trabajador/a cayera enfermo/a, se suspenderán las vacaciones y volverá a disfrutarlas en la parte que le quede siempre que el hecho se produzca dentro del año natural al año correspondiente de las vacaciones que venía disfrutando y que se fija al 31 de Diciembre de dicho año.

En caso de subrogación la empresa entrante y la saliente autoliquidarán la parte de las vacaciones que les correspondiera a cada una de ellas, de manera que el trabajador/a no tenga que interrumpir sus vacaciones o que se le descuente la parte proporcional que debiera disfrutar con la empresa entrante (en caso de que el trabajador/a haya disfrutado el total de las vacaciones anuales). Esta liquidación entre empresas, incluirá el salario base, la antigüedad, el plus convenio y cualquier condición más beneficiosa, fija en su cuantía y

periódica en su vencimiento, que el trabajador venga percibiendo, igualmente el coste de la Seguridad Social del periodo liquidado de vacaciones perteneciente a cada trabajador.

Con una antelación suficiente, las empresas entregarán a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones un parte en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a así como el disfrute conjunto del período vacacional.

Así mismo las empresas de mutuo acuerdo señalarán las vacaciones de los trabajadores, con el objeto de que el disfrute de las mismas sean coincidentes en todas las empresas en donde estos presten sus servicios. En caso de desacuerdo las vacaciones coincidirán con el calendario de la empresa en que tenga más horas contratadas, siendo vinculante para las empresas con menos horas. En caso de coincidencia en el número de horas prevalecerá la mayor antigüedad del trabajador en ambas empresas. Se procurará la rotación de los meses vacacionales.

ARTÍCULO 17. PLUSES POR TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.

Por este concepto se abonará un plus del 25% del salario base convenio, y si concurriesen dos de estas circunstancias el 30%.

Los trabajadores/as que parcialmente realizaran estos trabajos se les abonará la parte proporcional que le corresponda.

ARTÍCULO 18. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

El complemento salarial de nocturnidad se abonará a todos los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en periodos comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas, siendo su importe el 25% del salario base mensual.

Los trabajadores/as que parcialmente realizaran esta nocturnidad se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

SECCIÓN 4ª Permisos, Excedencias y Formación

ARTICULO 19. PERMISOS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos:

PERMISOS RETRIBUIDOS

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Por alumbramiento de esposa: tres días ampliables a cinco días en caso de complicación.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: cinco días.
- d) Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos y padres políticos: dos días.
- e) Por fallecimiento de cuñados, sobrinos: un día y medio.
- f) Por cada intervención quirúrgica de cónyuges, hijos y padres: cuatro días.
- g) Por enfermedad grave de cónyuges, hijos y padres: dos días excepcionalmente ampliables a dos más, para disfrutar de los días de este apartado es imprescindible ingreso en centro asistencial.
- h) Por examen final u obtención de títulos oficiales: dos días.
- i) Por cambio de domicilio: dos días., un día más, si el cambio se produce entre municipios.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter

público y personal.

k) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador/a, cónyuges e hijos que convivan con el mismo, acreditándolo con el justificante facultativo. La extensión de este permiso al cónyuge e hijo que convivan con el trabajador/a se entiende en el caso de que no puedan asistir solos a la consulta médica.

l) Por matrimonio de hermanos o hijos: un día.

m) Por bautizo de hijos o primera comunión: un día.

n) La mujer trabajadora por lactancia de 1 hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada.

Todos estos permisos deberán ser disfrutados en el momento de producirse los hechos, no siendo acumulable ni anterior ni posteriormente. No obstante si el hecho causante se produjera una vez finalizada la jornada de trabajo, el cómputo se iniciará al día siguiente.

A los efectos de este artículo se entiende también como cónyuge la persona que habitualmente conviva con el trabajador/a, y a efectos de retribución no se practicará deducción alguna.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

a) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos que se prolongue más de cuatro (4) días y si la presencia del trabajador/a es indispensable para prestar sus cuidados, se concederá este permiso no retribuido por el tiempo que fuera necesario.

b) Los trabajadores/as con antigüedad mínimo de un (1) año, tienen derecho a solicitar y obtener permiso no retribuido de un (1) día a tres (3) meses, una vez dentro del año. Para la obtención de un nuevo permiso no retribuido uno de ellos no podrá tener una duración inferior a quince días, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector, y con la limitación de no poder solicitar otro permiso de estas características hasta transcurrido 6 meses desde la obtención del último.

ARTÍCULO 20. EXCEDENCIA

Los trabajadores/as con un (1) año de servicio mínimo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de seis (6) meses como mínimo y un máximo de diez (10) años, siempre coincidiendo con períodos mensuales, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo efectuarán obligatoriamente al trabajador/a que vaya a sustituir al excedente, un contrato de los denominados interinos de conformidad con la legislación vigente, dando conocimiento de dicho contrato al trabajador/a que solicita la excedencia, así como a los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.

El tiempo de duración de dicho contrato será por el tiempo que dure la excedencia. El trabajador/a en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo, antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia. Debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será de forma automática.

En el momento de reincorporación del trabajador/a de contrato en situación de excedencia, el trabajador/a interino y que fue contratado para sustituirle, cesará de forma automática. Se podrá repetir la excedencia voluntaria una vez transcurridos 6 meses desde la última disfrutada.

El trabajador/a que sea declarado/a en situación de invalidez profesional o provisional pasará automáticamente a excedencia especial y al ser dado de alta del médico se reincorporará a su puesto anterior. En ese momento de reincorporación el trabajador/a interino y que fue contratado para sustituirle cesará de forma automática.

ARTÍCULO 21. EMBARAZOS.

Desde el momento en que la trabajadora tenga conocimiento de encontrarse embarazada, desarrollará sus funciones en lugares que no estén sometidos a riesgos radiológicos y otros que por prescripción facultativa sean señalados. A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo que requiera un menor esfuerzo físico, que el que venía realizando que de mutuo acuerdo se fijará conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa.

Se procurará que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en las fechas para las que la solicite.

Las empresas facilitarán a la trabajadora embarazada los uniformes acorde a la constitución física de la misma.

ARTÍCULO 22. FORMACION PROFESIONAL.

Las partes firmantes asumen el contenido integro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

A tenor del Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

CAPITULO III ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

ARTICULO 23. ESTRUCTURA SALARIAL.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán la siguiente estructura salarial:

- a) Salario Base Mensual de Convenio.
- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Pagas Extraordinarias.
- d) Plus Convenio.
- e) Pluses de Trabajos excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
- f) Plus de Nocturnidad.
- g) Paga de Vacaciones.

ARTÍCULO 24. SALARIO BASE MENSUAL CONVENIO.

Son los que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Para el año 2005, se establece un incremento con respecto a la tabla salarial de 2004 de un 3,2% (TRES CON DOS POR CIENTO). Se anexan tablas.

Para el año 2006 se establece un incremento con respecto a la tabla salarial de 2005 de un 3,7% (TRES CON SIETE POR CIENTO). Se anexan tablas.

Para el año 2007 se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional real de 2006.

Para el año 2008 se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional real de 2007.

Para el año 2009 se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional real de 2008 más un 0,25%

Para el año 2010 se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional real de 2009, más un 0,25%

Para el año 2011 se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional real de 2010, más 0,25%.

Para el año 2012 se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional real de 2011

La Comisión Negociadora, establecerá los cauces para reunirse dentro de la primera

quincena del mes de Febrero de cada año de vigencia del convenio, actualizando las tablas salariales. La subida salarial resultante se aplicará con carácter retroactivo al día primero de Enero de cada año de vigencia del convenio y se abonará en la nómina del mes de Marzo según el año en que le sea de aplicación.

ARTÍCULO 25. ANTIGÜEDAD.

El complemento por antigüedad será del cuatro (4) por ciento (%), por trienio devengado y se abonará sobre el salario base mensual de convenio y las gratificaciones extraordinarias, de verano y navidad; el importe de cada trienio se abonará desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

- Hasta los tres años
- De tres a seis años 4%: Uno trienios
- De seis a nueve años 8%: Dos trienios
- De nueve a doce años 12%: Tres trienios
- De doce a quince años 16%: Cuatro trienios
- De quince a dieciocho años 20%: Cinco trienios
- De dieciocho a veintiún años 24%: Seis trienios
- De veintiuno a veinticuatro años 28%: Siete trienios
- De veinticuatro a veintisiete años 32%: Ocho trienios
- De veintisiete a treinta años 36%: Nueve trienios

ARTICULO 26. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as afectados/as por éste Convenio tendrán derecho a dos (2) pagas extras y como a continuación se detallan:

- Paga de Verano.

Se devenga entre el 1º de Julio del año anterior a su abono y el 30 de Junio del año en curso.

- Se abonará el 15 de Julio.

Su importe se fija en las Tablas Salariales Anexas, incrementada con el porcentaje (%) de antigüedad que le corresponda sobre dicha paga, entendiéndose que se abonará dicho porcentaje de antigüedad siempre y cuando el trienio se halla cumplido en el mes anterior a la finalización del periodo de devengo de dicha paga.

- Paga de Navidad.

Se devenga entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año en curso.

- Se abonará el 15 de Diciembre.

Su importe se fija en las Tabla Salariales Anexas, incrementada con el porcentaje (%) de antigüedad que le corresponda sobre dicha paga, entendiéndose que se abonará dicho porcentaje de antigüedad siempre y cuando el trienio se halla cumplido en el mes anterior a la finalización del periodo de devengo de dicha paga.

Los delegados de Personal y Comités de Empresa, podrán acordar con la Empresa, "siempre a propuesta de los trabajadores", fraccionar la cuantía total de las dos pagas extras que se mencionan en el convenio, en tal caso la suma de dichas fracciones económicas no podrá ser inferior a los importes establecidos y con la antigüedad que pudiera corresponderle.

- Paga de Abril.

Se acuerda el abono de una nueva paga extraordinaria sin incremento de antigüedad y sin subidas de IPC, junto con la paga ordinaria del mes de abril de los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, con los siguientes devengos e importes:

- abril 2008: 190 euros, devengándose del 1/01/08 al 30/04/08

- abril 2009: 380 euros, devengándose del 1/05/08 al 30/04/09
- abril 2010: 570 euros, devengándose del 1/05/09 al 30/04/10
- abril 2011: 760 euros, devengándose del 1/05/10 al 30/04/11
- abril 2012: 950 euros, devengándose del 1/05/11 al 30/04/12

En el año 2013 y siguientes, esta nueva paga se equiparará en importe a las otras pagas extraordinarias del sector, incluyendo antigüedad.

Esta nueva paga será computable a efectos del cálculo del bruto anual para los trabajadores que presten su servicio en los centros públicos del Servicios Canario de la Salud, que será compensada y absorbida en su caso por el plus de equiparación, que viene regulado en la Disposición Final Primera de este Convenio.

ARTÍCULO 27. PLUS DE CONVENIO.

Asimismo, percibirán en concepto de plus convenio, la cantidad fijada en el anexo único del presente convenio, en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

ARTÍCULO 28. SALARIO ANUAL MINIMO DE CONVENIO.

Las cantidades reflejadas en el anexo único del presente Convenio Colectivo, son las correspondientes a cada categoría profesional.

ARTÍCULO 29. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

1) HORAS EXTRAS.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y se abonarán de acuerdo con la fórmula establecida a continuación, salvo que vengan precedidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes que serán obligatorias y abonadas como ordinarias.

La fórmula de expresión de la base de cálculo es la siguiente:

$$[((SB + ANTG + CP) \times 12 + (P.V. + PEX + ANTG)) / JORNADA ANUAL PACTADA] = \text{EUROS} \times 175\% = \text{EUROS H. EXTRA}$$

En la que:

SB: Salario Base Convenio.

ANTG: Antigüedad.

CP: Complementos Personales del Puesto de Trabajo.

PEX: Pagas Extras de Julio y Navidad sumadas.

P.V.: Paga de Vacaciones.

Descanso compensatorio, como medida de fomento de empleo.

Dar un tiempo igual, de descanso en compensación por dichas horas, en un tiempo no superior a dos (2) meses.

En el supuesto de terminación de la contrata, si ello llevara que quedasen horas extraordinarias por compensar, estas tendrán que ser abonadas, a la terminación de la contrata. Como horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año, salvo las que se trabajen para reparar siniestros, y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas ordinarias, en uno de los dos supuestos.

Para los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial, el número total de horas extraordinarias, será en proporción a las trabajadas en cómputo anual.

A los efectos de lo dispuesto anteriormente, no se computarán como horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los dos (2) meses

siguientes a su realización.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

2) HORAS COMPLEMENTARIAS.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

El número de horas complementarias pactadas podrá llegar al 60% de la jornada ordinaria contratada.

La realización de horas complementarias solo será obligatoria para el trabajador cuando se le preavise, por escrito, con siete días de antelación.

Las empresas habrán de certificar mensualmente a cada trabajador, así como a la representación legal de los mismos, el número de horas complementarias realizadas. Se prohíbe la realización de horas complementarias al personal contratado temporalmente bajo la modalidad eventual a tiempo parcial.

3) CONSOLIDACION DE HORAS COMPLEMENTARIAS.

Los trabajadores con contrato fijo a tiempo parcial podrán ampliar su jornada cada año mediante la consolidación del 50% de las horas complementarias realizadas en los dos años anteriores. La consolidación de horas podrá practicarse hasta que la jornada ordinaria alcance la pactada como máxima en este convenio.

Se computará a efectos de consolidación tanto las horas cuya realización hayan sido preavisadas por el empresario con siete días de antelación, como las que el trabajador haya aceptado realizar voluntariamente sin concurrir el preaviso.

La consolidación de horas no variará el pacto para la realización de horas complementarias originalmente firmadas, salvo superación del límite que supone la jornada máxima de convenio, en cuyo caso se ajustará el número de horas hasta alcanzar ese límite sin superarlo. Si el pacto inicial se ha firmado en términos porcentuales (% sobre horas ordinarias del contrato), el número de horas complementarias autorizadas aumentará de forma proporcional al incremento de la jornada.

La fecha de consolidación será el 31 de Enero de cada año par. Antes del día 15 de Enero las empresas tienen obligación de entregar al trabajador un certificado en el que haga constar el número de horas complementarias realizadas durante los dos años anteriores y la propuesta de ampliación de jornada de acuerdo con los límites previstos. Se entiende que el trabajador acepta la consolidación de horas en los términos propuestos siempre que no muestren su oposición antes del día 31 de Enero. El documento necesariamente advertirá al trabajador sobre el plazo que tiene para reclamar, los efectos de su falta de respuesta y la variación que haya podido experimentar el pacto para la realización de horas complementarias en el año entrante.

En las empresas que cuenten con órgano de representación de los trabajadores, tienen obligación de informar a dicho órgano sobre el contenido de las propuestas de consolidación cursadas a los trabajadores antes del día 15 de Enero de cada año.

Las horas consolidadas se prestarán a lo largo de cada año, distribuidas mes a mes en el número y forma que determine la Empresa de acuerdo con las necesidades del servicio y con los topes legales.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores cobrarán su salario anual distribuido mensualmente en cuantías iguales.

ARTÍCULO 30. PAGA DE VACACIONES.

En el presente Convenio se establece una Paga de Vacaciones cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales anexas a este convenio, a abonar por las empresas en el momento en que el trabajador/a inicie su período de vacaciones. En el supuesto caso de que llegado el 31 de Diciembre el/la trabajador/a no hubiera disfrutado las vacaciones correspondientes a dicho año, se liquidará dicha bolsa con la nómina del mes de Diciembre en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Esta bolsa se prorrateará mensualmente a efectos de cotización.
Los trabajadores/as percibirán la parte proporcional de dicha paga en función del tiempo trabajado y jornada. Dicha Paga de Vacaciones es cotizable a todos los efectos.

ARTÍCULO 31. ANTICIPOS.

Las empresas estarán obligadas a petición de los interesados/as a abonar un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 100% del salario devengado mensual.

Así mismo, las empresas estarán obligadas a petición de los interesados/as a abonar anticipo sobre las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre, por un importe máximo del 100% de lo devengado. Solamente se podrá solicitar un (1) anticipo por paga al año y nunca dentro de los dos (2) últimos meses anteriores al vencimiento y abono de las mismas. Dichos anticipos se abonarán los día quince (15) del mes de la solicitud, siempre que la misma se haya solicitado hasta el día 10 inclusive.

CAPITULO IV DERECHOS Y MEJORAS INDIVIDUALES

SECCIÓN 1ª. Prendas.

ARTÍCULO 32. VESTUARIOS Y UNIFORMES.

Será responsabilidad de la Empresa tener debidamente uniformada al personal facilitándose dos uniformes, dentro del año. En el supuesto de que la concesionaria entrara en el centro de trabajo por nueva adjudicación, se darían los dos uniformes al comienzo de ésta. En otros supuestos se entregarán los uniformes uno cada seis meses. Con la liquidación los trabajadores estarán obligados a entregar a la Empresa saliente todos los uniformes.

Las Empresas y el Comité de las mismas o Delegados de Personal se pondrán de acuerdo en el tipo de uniforme a utilizar.

En el supuesto de que nunca se haya entregado prendas de vestuario, habrá de compensar a sus trabajadores con 30 euros, en concepto de vestuario.

Si dentro del año contado a partir de la entrega del último uniforme, la Empresa obligada no facilita las prendas que correspondan se aplicará el mismo criterio compensatorio establecido en el párrafo anterior. En caso de prórroga forzosa de un contrato y por un plazo máximo de tres meses, la Empresa afectada queda exceptuada del cumplimiento indicado.

La Empresa gestionará de la Dirección del Centro donde se presten los servicios que se pongan a disposición de los trabajadores/as vestuarios, taquillas y conforme a lo preceptuado por las disposiciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En los Centros de Trabajo en que se exija por las Direcciones de los mismos la utilización de calzado uniforme, el suministro de dicha prenda correrá a cargo de la Empresa que efectúe el servicio de limpieza.

SECCIÓN 2ª. Suplidos.

ARTÍCULO 33. TRANSPORTE.

Se mantendrán los pluses de transporte que existan hasta ahora, así como los actuales medios de transporte que las Empresas posean.

La empresa abonará a los trabajadores/as, el coste del servicio público urbano o interurbano cuando se le ordene la asistencia a centros de trabajo no habituales dentro de su jornada de trabajo. Así mismo todas las empresas que estén abonando dicho transporte estarán en la obligación de revisar dicho abono según el incremento de los mismos.

Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyo domicilio esté más cerca al mismo.

Siempre que la hora de terminación de un trabajo y la del inicio del siguiente, el tiempo

sea inferior a una hora y la distancia superior a 500 metros, se le abonará en su caso el transporte público que haya de utilizar. Se exceptúa de esta norma a los cristaleros.

La revisión de los pluses de transporte se efectuará siempre que al mismo tiempo el trabajador/a no utilice algún medio de locomoción de la propia Empresa.