

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP Nº 181, 6 de agosto de 2008.

Código: 4700275.

RESOLUCIÓN DE 23 DE JULIO DE 2008 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES" DE VALLADOLID Y PROVINCIA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid y provincia (Código: 4700275), suscrito el día 2 de julio de 2008, de una parte, por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y, de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con fecha de entrada en este Organismo el día 7 de julio de 2008, y siendo requerido para completar la documentación con fecha 15 de julio de 2008 fue subsanado el día 22 de julio de 2008; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial.

Acuerda

Primero.- Inscribir dicho Convenio en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 23 de julio de 2008.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Amparo Sanz Albornos.

CAPITULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales y los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, de acuerdo con las normas que les son aplicables y las específicas que a continuación se detallan.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo tiene carácter provincial y es de obligatoria aplicación a todas

las empresas cuyos centros de trabajo estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad o provincia de Valladolid.

Artículo 3. Ámbito personal.

Los trabajadores al servicio de las empresas mencionadas en el artículo 1, cualquiera que fuese su categoría profesional, están afectados por el presente Convenio, con las excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2008 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del 2009.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia; no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya. Los firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio el día 6 de noviembre del 2009.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, apreciadas en su conjunto, superen las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7. Comisión de vigilancia.

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, así como el de servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio.

Se dota a la Comisión Mixta de competencias en materia de contratación.

La Comisión mixta estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión negociadora. Cada parte designará, en el plazo de quince días, los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas, así lo acuerden los vocales de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

Se fija como sede de reuniones los locales de la Central Sindical de CC.OO.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, la convocatoria, con un plazo de cinco días de preaviso.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, salvo lo dispuesto en el artículo

siguiente.

Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

CAPITULO II DEL SALARIO

Artículo 8. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que pretendan no aplicar las tablas salariales del presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión de vigilancia para su previa autorización obligatoria.

La Comisión de vigilancia exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las condiciones en que se aplicará el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.); la concesión de esta medida sólo podrá llevarse a cabo por la aprobación unánime de la Comisión de vigilancia.

Artículo 9. Salario base.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

En concreto y para el año 2008, el incremento salarial será el 4,20% en todos los conceptos económicos con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el cálculo del salario del segundo año en el exceso del IPC real del año 2008 sobre lo pactado.

El incremento salarial para el año 2009 será del IPC real de 2008 más 0,20% en todos los conceptos económicos con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos a 31 de Diciembre de 2009 en aquel porcentaje del IPC real del 2009 que supere el incremento pactado en dicho año.

Las empresas entregarán un recibo del pago de salarios a los trabajadores en que conste su nombre o razón social y el del trabajador y debidamente diferenciados los conceptos salariales y no salariales, así como los descuentos por retenciones del IRPF, cuota obrera de la Seguridad Social, posibles anticipos, etc. y la cifra líquida a percibir por el trabajador.

El pago de los salarios se realizará dentro de los primeros 5 días de cada mes, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as vienen disfrutando en la actualidad.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán, en razón de los días de trabajo efectivo, además de las dos gratificaciones de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario a que se refiere el artículo 9 de este Convenio y que se devengará con carácter semestral en los días 15 de julio y 15 de diciembre, una participación en beneficios que tendrá igualmente un importe de treinta días del citado salario y que se devengará mediante prorrateo mensual.

Ha de entenderse que el importe a que se refiere el párrafo anterior estará constituido por los conceptos de salario base convenio más antigüedad, en los casos que corresponda.

Artículo 11. Plus de toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, percibirán un incremento equivalente al 25% del salario base convenio de su categoría profesional.

Los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea nocturna, percibirán una retribución específica incrementada en un 25% del salario base convenio de su categoría profesional. Si dicha jornada incidiera en al menos cinco horas en domingo o festivo percibirán un complemento salarial de 10,68 euros el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, con un incremento para el segundo año de vigencia, en el mismo porcentaje de la subida del Convenio.

Fórmula para el cálculo del incremento de la hora nocturna cuando en dicho periodo no se preste la jornada completa.

$$((\text{Salario base} \times 12) / \text{Jornada anual}) = \times 25\%$$

Ejemplo: Categoría Limpiador/a para 2008: 1,55 euros/hora

En el precio de la hora nocturna está incluida la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores que de forma habitual y principal (cristaleros), se dedican a la limpieza de cristales, percibirán un plus de peligrosidad mínimo por importe de 31,79 euros mensuales en el primer año de vigencia del Convenio, el segundo año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Artículo 12. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 31,79 euros para el primer año de vigencia del Convenio, para el segundo año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

Dicho complemento tendrá una limitación que se establece en el 30 % del salario base como máximo, sea cual sea el número e importe de los trienios devengados.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que por circunstancias personales perciban en la actualidad un importe en concepto de antigüedad superior al 30 % del salario base, mantendrán a título personal dicho complemento.

El trienio que se cumpla en la 1ª quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la 2ª quincena se cobrará al mes siguiente.

Artículo 13. Dietas.

Los trabajadores que deban realizar desplazamientos a lugares de trabajo fuera de la localidad en que presten habitualmente sus servicios, y siempre que no tengan la calidad de traslados de acuerdo con el artículo 25, devengarán una dieta completa de 34,24 euros o una media dieta, en su caso, de 17,13 euros, para el primer año de vigencia del convenio y para el segundo año se incrementará en el mismo porcentaje de la subida del convenio.

Salvo acuerdo entre las partes, a estos efectos se entenderá por localidad tanto el término municipal de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y formen con él una macroconcentración urbana o industrial aunque se trate de municipios distintos, siempre que estén comunicados mediante transporte público a intervalos no superiores a una hora.

Artículo 14. Incapacidad temporal.

Todos los trabajadores percibirán el 100 % del salario en caso de accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización desde el primer día y el 75 % desde el primer día si no hay hospitalización, no obstante, si el absentismo considerado a nivel individual no supera el 5% en los doce meses anteriores, el trabajador percibirá el 100 % de su salario desde el primer día.

No se computarán como absentismo los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo y los siguientes casos:

Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Los descansos por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Las ausencias derivadas de accidente laboral. Las ausencias derivadas de la suspensión de las actividades por riesgos de accidentes, cuando así se determine por la autoridad laboral o se decida por el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores. Las ausencias derivadas de hospitalización. Los permisos por maternidad del trabajador/a sobre quien recaiga la opción.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida. Los casos de baja por enfermedad. Las bajas de enfermedad inferiores a dieciséis días se computarán como absentismo.

Artículo 15. Indemnización por incapacidad permanente.

Se establece una indemnización de un mes de salario en supuestos de declaración de incapacidad permanente total, de dos meses de salario en supuestos de declaración de incapacidad permanente absoluta y de tres meses de salario en supuestos de declaración de gran invalidez, siempre que el trabajador afectado tenga una antigüedad de veinte años de servicios prestados en el Sector.

CAPITULO III INGRESO AL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 16.- Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución Española.

Artículo 17. Contratación y Empleo.

CONTRATACIÓN

El acceso al trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento, con las siguientes peculiaridades:

Período de prueba. Se fija el periodo de prueba para las categorías incluidas en los

grupos IV y V del anexo I, en veinte días laborables.

Contrato indefinido. El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

Contrato de formación. Se aplicará la normativa general, excepto para el grupo V, en que la duración máxima de dicho contrato no podrá exceder de dos años ni efectuarse con trabajadores que hayan cumplido los 21 años. La retribución será del 70% y el 80%, respectivamente, el primero y el segundo año, de la que corresponda a la categoría. La formación se impartirá a lo largo del contrato.

Contrato a tiempo parcial. Se aplicará la normativa general contenida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y RD 15/1.998 de 27 de noviembre desarrollado mediante RD 144/1999 de 29 de enero.

En los centros de trabajo de nueva creación los contratos que se realicen para cubrir este nuevo servicio se procurará efectuarlos con trabajadores de la empresa que tengan jornada inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes, siempre de acuerdo con la capacidad organizativa de la empresa y de lo ofertado o exigido por el nuevo cliente, y sin que ello pueda suponer variación de la naturaleza jurídica o de las demás condiciones de su contrato.

Contrato por obra o servicio determinado. Se estará a la normativa general vigente en cada momento y se hará constar en el contrato, con la mayor claridad posible, la obra o servicio sobre la que versen los trabajos contratados.

Contrato de eventualidad. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional, estacional o esporádica en la empresa por plazo que no exceda de doce meses en un período de dieciocho.

Si al término de este período el trabajador continuare prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo de los mismos.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses.

Contrato de interinidad. El personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia especial o cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente), debiendo indicarse en el contrato, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Los trabajadores/as así contratados pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido en el caso de que no se produzca la incorporación de este último, pasando el interino a ocupar el puesto, con el mismo carácter y condiciones laborales y económicas que el sustituido. (excepto los complementos "ad personam" y la antigüedad que tuviera reconocidos el sustituido).

Contrato de anticipo de la edad de jubilación. Se establece la modalidad especial de jubilación a los 64 años de edad, cuando la empresa, de acuerdo con la normativa general, se comprometa a cubrir dicha vacante con un contrato de anticipo de la edad de jubilación como fomento de empleo.

Fijos discontinuos. Queda garantizada la incorporación inmediata de todos los trabajadores fijos discontinuos en el momento de reanudarse la actividad objeto de la contratación.

Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador/ a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Son títulos abirritantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto técnico, Licenciado Universitario o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el oficio profesional. La titulación de los trabajadores/ as inmigrantes debe de ser convalidada de acuerdo con la legislación española.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar, por periodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el

periodo máximo de dos años.

La retribución de los trabajadores/as en practicas será - para una jornada completa -, durante el primer año, del 85% del salario convenio correspondiente a la categoría que desempeñe, y durante el segundo año el 85% del salario de la categoría. La retribución indicada se percibirá porcentual al tiempo de trabajo.

Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al grupo I y las categorías de Jefe/a Administrativo de 1ª y 2ª del grupo II.

EMPLEO

Las empresas de hasta 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Las empresas de más de 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 60% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad total en la empresa.
- El contrato de mayor duración.

Artículo 18.- Formación Profesional.

Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

Las partes firmantes del presente convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido integro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC).

Las empresas de las que dependen los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, garantizarán en todo momento el acceso de estos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán y/o participaran en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en estos III Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), no obstante las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por los trabajadores/as de cada empresa, asimismo, se informará a la R.L.T. de estos Permisos.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a Permisos para la asistencia a exámenes oficiales en los siguientes términos:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes, previa comunicación a la empresa. No cabe subordinar la concesión de tales permisos a las necesidades productivas de la empresa o a la organización del trabajo y han de abarcar no solo el tiempo de duración de la prueba sino el necesario para que el trabajador/a pueda concurrir al examen en condiciones normales de concentración y agilidad mental.

- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titulación oficial.

- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.

- Promover Planes de Formación en el ámbito de la provincia.

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.

- Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

Artículo 19. Promoción y ascensos.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas, de acuerdo con las siguientes normas:

Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.

Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.

Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:

- Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.

- Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere. En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

En el supuesto de que varios candidatos hayan obtenido iguales notas y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará el de mayor antigüedad.

CAPITULO IV TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20 Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual de 1.692 horas de trabajo efectivo que corresponde a la jornada semanal de treinta y siete horas y cuarenta y cinco minutos para 2008; 1.681 horas de trabajo efectivo que corresponde a 37 horas y 30 minutos semanales para el año 2009, tanto para la jornada continuada como partida, entendiéndose como trabajo efectivo los treinta minutos "de bocadillo", utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas que aún no siendo continuadas, pero sí se realicen cinco horas o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de quince minutos. Igualmente se considerará trabajo efectivo aquellas interrupciones de la jornada que, por normativa legal, acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, sea ésta continuada o no.

La aplicación práctica de la reducción de la jornada pactada no afectará a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, por lo que se incrementará el porcentaje de jornada en la proporción correspondiente.

La reducción se realizará por semanas, el último día de trabajo, siempre que el servicio al cliente no se vea perjudicado.

Se respetarán todos los acuerdos de reducción de jornada.

Las partes firmantes convienen que cuando las necesidades organizativas de la empresa lo requieran, la jornada semanal podrá llegar hasta cuarenta horas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma.

Artículo 21. Trabajo en domingos y festivos.

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá un plus salarial para el año 2008 de 28,61 euros, por cada jornada completa dominical o festiva trabajada, el

segundo año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

El personal que presta sus servicios en centros sanitarios no podrá realizarlos en dos domingos consecutivos, debiéndose por tanto establecer el correspondiente turno rotatorio por la empresa, a fin de que no corresponda al mismo trabajador realizar dos domingos seguidos de los dos posibles.

En el supuesto de meses de cinco domingos, se establece la obligatoriedad de un acuerdo entre el comité de empresa y la empresa adjudicataria del servicio.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se establece un precio/hora extraordinaria mínimo para el año 2008 de 7'75 euros correspondiente a la categoría de limpiador/a, 8,24 euros para el peón especializado/limpiador/a especializada/ cristalero/ a, 8,80 euros para el especialista y de 8,84 euros para el conductor/ a-limpiador/a; sin antigüedad ni otros conceptos económicos.

Para el año 2009, se reunirá la comisión paritaria para determinar el precio de la hora extraordinaria, consignándose en los recibos de salarios el número de horas extraordinarias trabajadas y el importe que corresponda.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores, en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales, sin que quepa su compensación en metálico.

El disfrute de las vacaciones empezará necesariamente en día laboral para el trabajador afectado.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a resulta hospitalizado durante su disfrute, por un periodo igual o superior a 3 días desde dicho momento; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/ a se encontrara en situación de I.T. y/o maternidad, disfrutándolas posteriormente.

Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente en los supuestos contemplados en el párrafo anterior (interrupción o no comienzo), y ello, de común acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de desacuerdo, las fechas de disfrute serán fijadas por la empresa.

Los trabajadores/as que presten servicios en más de una empresa tendrán prioridad en las fechas del disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la o las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

La fecha de las vacaciones se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, de forma rotativa, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Los trabajadores que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones de forma continuada durante los restantes meses del año, es decir, desde enero a mayo, ambos inclusive, así como entre octubre y diciembre, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 79,47 euros para el primer año de vigencia del convenio, para el segundo año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas empresas que presten servicios para un cliente que cierre sus instalaciones o suspenda la producción durante un período determinado, los calendarios vacacionales se amoldarán a los del cliente mediante los correspondientes acuerdos.

Artículo 23 bis. Vacaciones adicionales.

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 35 del presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, además de las ya establecidas en el artículo anterior, según se detalla a continuación.

Con 30 años o más de antigüedad en el Sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 253,8 horas anuales de trabajo efectivo. Para 2009 serán de 302,58 horas

anuales.

Con 25 años de antigüedad en el Sector y menos de 30 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 203,04 horas anuales de trabajo efectivo. Para 2009 serán de 242,06 horas anuales.

Con 20 años de antigüedad en el Sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 177,66 horas anuales de trabajo efectivo. Para 2009 serán de 211,51 horas anuales.

Con 15 años de antigüedad en el Sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 152,28 horas anuales de trabajo efectivo. Para 2009 serán de 181,55 horas anuales.

Con 10 años de antigüedad en el Sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 126,90 horas anuales de trabajo efectivo. Para 2009 serán de 151,29 horas anuales.

Las vacaciones adicionales aquí establecidas se entienden para jornadas a tiempo completo, siendo por tanto proporcional para el personal que preste servicios a tiempo parcial en más de una empresa, y la suma de estas corresponda como mínimo al 100% de la jornada que establece el convenio colectivo.

Artículo 24. Permisos Retribuidos.

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

a) Por matrimonio: dieciséis días naturales.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, operación quirúrgica, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, incluidos los políticos, según se especifica en el anexo IV.

c) En los supuestos de hospitalización, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de los días que corresponda de forma continuada, mientras dure esta situación.

d) Un día natural, ampliable a dos días naturales, cuando se celebre fuera de la provincia, por boda del padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos. Los/as trabajadores/as que su jornada de trabajo sea nocturna y proceda el permiso, podrán cambiar su disfrute al día anterior.

e) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) El permiso para asistencia a médico especialista de la Seguridad Social será con derecho a remuneración siempre que sea necesario y sea remitido por el médico de cabecera. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo dispuesto en cuanto a su duración y compensación económica.

h) El tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).

i) Tres días de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días y siempre que la organización del trabajo lo permita, pudiéndose acumular uno de ellos a vacaciones.

En el supuesto de subrogación, los trabajadores/as afectados deberán ser indemnizados por los días de libre disposición no disfrutados en el porcentaje devengado de acuerdo a la permanencia en la empresa.

j) Permisos para exámenes: El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen de trabajo instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores/as que su jornada de trabajo sea nocturna podrán elegir el permiso el día anterior al examen o el mismo día.

k) El trabajador o trabajadora tendrá derecho, como máximo, a tres horas de permiso retribuido por día para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (parte proporcional a los tiempos parciales).

l) La trabajadora o el trabajador a su elección, podrá acumular el tiempo de lactancia en 14 jornadas laborales completas a disfrutar de forma ininterrumpida.

Permisos no retribuidos Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo tendrán derecho a permiso sin sueldo de 4 días al año cuando la causa del permiso sea por complicaciones en el parto de la esposa o compañera.

Previa notificación a la empresa la trabajadora o en su caso el trabajador, dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con él o ella conviva.

Artículo 25. Desplazamientos.

A los trabajadores que durante la jornada de trabajo deban desplazarse de un centro de trabajo a otro se les computará el tiempo empleado como tiempo efectivo de trabajo, corriendo a cargo de la empresa los gastos que se originen como consecuencia de los mismos.

CAPITULO V MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 26. Traslado del puesto de trabajo.

Tanto en los casos de traslado personal como en los cambios de centro de trabajo se respetarán rigurosamente los tiempos de servicio prestados en la empresa de que se trate, es decir, la antigüedad en la misma, atendándose a las necesidades de la empresa y del servicio y ello sin perjuicio de que el comité de empresa o delegados de personal puedan solicitar información al respecto.

Artículo 27. Excedencias y plantillas.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia no menor a tres meses y no mayor a cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

En la empresa de más de cincuenta trabajadores y siempre que en situación de excedencia no se encuentren más del 4 % de la plantilla, se tendrá en cuenta:

La excedencia de hasta veinticuatro meses comportará el derecho a reingresar de inmediato, con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de veinticuatro meses también, si dentro del año anterior al término de la misma se produjera una vacante en la plantilla.

Todas las empresas mantendrán sus plantillas actuales mediante la previsión inmediata de vacantes. Las de más de cincuenta trabajadores podrán hacerlo con personal no fijo, en

previsión de los supuestos anteriores.

Artículo 28. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Protección por maternidad.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

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

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá

iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento de hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará incorporarse al puesto de trabajo.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto.

la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple.

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su Jornada ordinaria.

Permisos Retribuidos.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o

sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del Contrato de Trabajo.

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, al que se refiere el artículo 28 del presente Convenio Colectivo y la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el art. 28 del presente Convenio Colectivo (permisos retribuidos y reducción de la jornada por motivos familiares) o estén disfrutando de ellos.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. 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 al que corresponda.

Artículo 29. Violencia de Género

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Suspensión de la relación laboral

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la protección. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho

meses.

Faltas de Asistencia

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Movilidad geográfica y Cambio del centro de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Artículo 30. Subrogación.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, 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, así como para las empresas subcontratadas.

Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

Al término de la concesión de una contrata o subcontrata de limpieza los trabajadores y trabajadoras de la contratista o subcontratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/a, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.

También serán subrogables los trabajadores/as que presten servicios en empresas subcontratadas por otra empresa, así como el personal que se encuentre con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca

la incorporación del sustituido.

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

No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese período de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc.

Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquella, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador/ a por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el trabajador haya devengado en esa empresa desde el día uno de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al tiempo en que el trabajador haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

1. REQUISITOS FORMALES EXIGIBLES PARA LA SUBROGACIÓN:

Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.

La empresa saliente entregará a la empresa entrante, la documentación que a continuación se relaciona con una anterioridad mínima de diez días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo transmitirá la documentación con la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio:

Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as objeto de subrogación.

Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los trabajadores/as afectados.

En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

Copia de los pactos de empresas suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan sido suscritos en fraude de Ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente Convenio será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos públicos antes de la convocatoria del mismo.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores/as afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados

en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED, que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema), fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

La empresa cesante será la única responsable de los salarios devengados por los trabajadores objeto de la subrogación hasta el momento del cese.

El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

La subrogación no surtirá efecto respecto de los trabajadores de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Artículo 31. Extinción de contratos.

Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un periodo de consultas previo con una duración de quince días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el organismo competente.

CAPITULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32. Seguridad y Salud.

Protección a la Maternidad-Paternidad

En esta materia se estará a lo que dispongan las leyes vigentes en cada momento y a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las empresas asignarán un puesto de trabajo adecuado a la situación de embarazo de las trabajadoras cuando el que éstas vinieren desempeñando sea perjudicial para su salud o la del feto y razones médicas así lo aconsejen, siempre de acuerdo con las posibilidades de cada empresa y las facultades de organización del trabajo de ésta y sin que el cambio de puesto pueda afectar a la naturaleza jurídica de los contratos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La evaluación de riesgos determinará, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Seguridad y Salud:

Las partes firmantes del presente Convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

- Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores /as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

- Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

- A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de riesgos, el plan de prevención o no haber elegido un servicio de prevención, realizarán las consultas obligatorias a los /as representantes de los trabajadores /as, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos.

- La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador /a, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizara durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.