

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP Núm. 174, 30 julio 2008.

RESOLUCION de 11 de julio de 2008 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Limpieza de Edificios y Locales.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Limpieza de Edificios y Locales (código de convenio 5000755), suscrito el día 7 de julio de 2008, de una parte por ASPEL y ASOAL, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, CC.OO. y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 9 de julio de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de julio de 2008. - El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

Artículo 1.º - Ambito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Artículo 2.º - Ambito funcional.

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de obligada aplicación a todas las empresas de Zaragoza y su provincia que se dediquen a la limpieza de edificios y locales.

No será de aplicación el presente convenio a los trabajadores que realicen su actividad en los centros sanitarios dependientes del Salud y de la Mutua de Accidentes de Zaragoza, los cuales se regirán por su propio convenio.

Artículo 3.º - Ambito personal.

Igualmente afectará a todos los trabajadores y técnicos que presten servicios en las empresas afectadas, con exclusión del personal que realice funciones de alta dirección o alto gobierno.

Artículo 4.º - Ambito temporal.

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, terminando su

vigencia el 31 de diciembre de 2011. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2008.

Todas las empresas afectadas por este convenio abonarán los atrasos en la nómina del mes de agosto de 2008 y la actualización de las retribuciones en la nómina de julio, independientemente de que se haya publicado en el BOPZ el convenio colectivo.

Artículo 5.º - Denuncia.

La denuncia del presente convenio, proponiendo su revisión o rescisión por cualquiera de las partes deliberantes, deberá presentarse mediante escrito razonado la última semana de septiembre respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente convenio se entenderá prorrogado anualmente mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes en la forma prevista en el párrafo anterior.

Artículo 6.º - Comisión paritaria.

1. La comisión paritaria del convenio es un órgano mixto de interpretación, que estará formada por doce miembros, seis por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente convenio colectivo.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales que la integran, que son:

-Federación de Actividades Diversas CC.OO. Aragón. Paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, 50008 Zaragoza.

-Federación de Servicios de UGT Aragón. Calle Costa, 1, 4.ª planta, 50001 Zaragoza.

-Area de Servicios OSTA. Calle Pablo Remacha, 9, 50008 Zaragoza.

-Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL. Calle General Alvarez de Castro, 41, 1.º, 28010 Madrid.

-Asociación Aragonesa de Limpieza ASOAL. Calle San Pedro Nolasco, 1, 50001 Zaragoza.

2. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente convenio.

c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

3. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

5. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a

partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de quince días.

6. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

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

8. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

9. El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

10. Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este convenio colectivo serán resueltos según la cláusula adicional cuarta del presente convenio.

Artículo 7.º - Garantías personales.

En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales o extrasalariales, o de jornada de trabajo, que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo ad personam.

Artículo 8.º - Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contenciosoadministrativo, convenio colectivo sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales.

Artículo 9.º - Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 10. - Retribuciones.

1.- Para el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2008 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio, y que son el resultado de incrementar las de 2007 en un 5,30%.

2.- Para el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2009 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo I, y que son el resultado de incrementar las de 2008 en un 6%.

3.- Para el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2010 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo I, y que son el resultado de incrementar las de 2009 en un 6%.

4.- Para el período de 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011 regirán las tablas salariales que figuran en el anexo I, y que son el resultado de incrementar las de 2010 en un 5,13%.

Si la suma de los índices de precios al consumo a 31 de diciembre de cada uno de los años 2008, 2009, 2010 y 2011 más 2 puntos, es decir, (IPC 2008 + IPC 2009 + IPC 2010 + IPC 2011) + 2 puntos, fuera superior al 22,43%, se aplicará la diferencia como incremento de las tablas salariales de 2011 para que, y con efectos 1 de enero de 2012, sirvan de base

para el cálculo de los conceptos de las tablas salariales de 2012.

El pago de las retribuciones se efectuara por meses vencidos, en los cinco primeros días de cada mes.

Las nóminas serán entregadas a cada trabajador en la primera quincena de cada mes, bien mediante envío por correo ordinario al domicilio de cada trabajador o entregándose a cada trabajador en el centro de trabajo en el que preste sus servicios.

Artículo 11. - Salario base.

El salario base es el que figuran en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 12. - Estructura salarial.

La estructura salarial que tendrán las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio, será la siguiente:

- 1.º Complemento personal por antigüedad.
- 2.º Complemento plus de transporte.
- 3.º Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.
 - b) Incremento por trabajo nocturno.
 - c) Plus hospitalario.
 - d) Plus domingos y/o festivos.
- 4.º Complemento por calidad o cantidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.
- 5.º Complemento de vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Gratificaciones extraordinarias (Navidad, verano y marzo).

Artículo 13. - Complemento personal de antigüedad.

El premio de antigüedad, que sólo será percibido por el personal que preste servicios en las empresas afectadas por este convenio con anterioridad al 1 de enero de 1995, consistirá en trienios del 4% del salario del convenio, según el artículo 52 de la Ordenanza laboral derogada.

El personal que haya ingresado en las empresas a partir del 1 de enero de 1995 no devengará ningún tipo de antigüedad, concepto retributivo que únicamente se mantiene para los trabajadores ingresados en las empresas antes del 1 de enero de 1995.

Artículo 14. - Complemento plus de transporte.

Se acuerda abonar a todo el personal de las empresas que preste servicios en jornada completa, sin distinción de categoría, en concepto de plus de transporte y complemento extrasalarial, la cantidad de:

- 4,41 euros por día efectivo de trabajo para 2008.
- 4,68 euros por día efectivo de trabajo para 2009.
- 4,95 euros por día efectivo de trabajo para 2010.
- 5,21 euros por día efectivo de trabajo para 2011.

Dicho plus será asimismo abonado aun cuando las empresas tuvieran establecidos sus propios medios de transporte.

Los trabajadores que no realicen la jornada completa percibirán dicho plus en proporción a las horas trabajadas, garantizando un mínimo de:

- 1,70 euros por día efectivo de trabajo para 2008.
- 1,80 euros por día efectivo de trabajo para 2009.
- 1,91 euros por día efectivo de trabajo para 2010.
- 2,01 euros por día efectivo de trabajo para 2011.

Esta garantía mínima sólo afectará a aquellos trabajadores que presten servicios en localidades donde exista transporte público colectivo.

Cuando el trabajador deba realizar ocasionalmente un desplazamiento a un centro de trabajo donde habitualmente no realiza su actividad laboral y existente en localidad diferente a aquella donde tiene su domicilio habitual y, como consecuencia de ello, no pueda realizar en éste su comida, cena o pernocta, percibirá como dieta la cantidad respectiva de:

- 10,94 euros/9,26 euros/29,00 euros respectivamente para 2008.
- 11,60 euros/9,81 euros/30,74 euros respectivamente para 2009.
- 12,29 euros/10,40 euros/32,58 euros respectivamente para 2010.
- 12,92 euros/10,93 euros/34,26 euros respectivamente para 2011.

Con independencia de lo estipulado en los párrafos anteriores se instituye un plus de kilometraje, en cuantía de 0,26 euros por kilómetro recorrido para 2008, 0,28 euros para 2009, 0,30 euros para 2010 y 0,31 euros para 2011, para los trabajadores que en sus desplazamientos utilicen sus propios vehículos de transporte.

Artículo 15. - Complementos de puesto de trabajo.

1. Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, concretándose que se considera como peligroso el trabajo realizado en las horas dedicadas a la limpieza de fachadas o exteriores de edificios e instalaciones en alturas superiores a 4 metros, las cuales tendrán un recargo del 25%, sin perjuicio de la obligación de tomar las medidas de seguridad que dichos trabajos requieren.

El plus de penosidad y toxicidad se estipula en el 25% del salario base por día efectivamente trabajado.

2. Nocturnidad. Las horas trabajadas en jornada nocturna, desde las 22.00 a las 6.00 horas, tendrá un recargo del 25% sobre el salario base.

3. Plus hospitalario. Para los trabajadores destinados en centros sanitarios, cuya actividad asistencial comprenda camas con hospitalización mínima de 24 horas o quirófano aséptico de cirugía mayor, no ambulatoria, dentro del mismo centro, la cuantía será del 5% del salario base.

4. Plus domingos y/o festivo. En 2008, el trabajador que preste servicios en domingos y/o festivos percibirá una compensación económica de 19,53 euros si su jornada es de cuatro o más horas, y si es inferior a dichas horas de 11,72 euros, y será devengada por los/as trabajadores/as por cada uno de los domingos y/o festivos trabajados, debiendo ser abonadas por las empresas 11,72 euros o 19,53 euros en función de la jornada realizada.

Respectivamente, para los siguientes años de vigencia del convenio colectivo estas cantidades serán:

- 2009: 20,71 euros y 12,42 euros.
- 2010: 21,95 euros y 13,17 euros.
- 2011: 23,07 euros y 13,84 euros.

Artículo 16. - Complemento por calidad o cantidad de trabajo.

Horas extraordinarias. Se estipula la posibilidad de realización de horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias será el que las partes acuerden libremente, que, en ningún caso, podrá ser inferior al 150% del valor de la hora ordinaria.

((Salario base anual + antigüedad + complementos) / Jornada anual en horas) x 1,50

Artículo 17. - Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen tres gratificaciones extraordinarias (verano, Navidad y marzo), de un importe cada una de ellas es de treinta días de salario de las tablas de convenio, más la antigüedad. Las fechas de cobro de las mismas serán el 30 de junio, 15 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente. Las expresadas gratificaciones serán prorrateadas para quienes no lleven completo el año de trabajo o cesen en el transcurso del mismo.

El devengo de la paga de verano comprenderá desde el 1 de enero al 30 de junio.

El devengo de la paga de Navidad comprenderá desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 18. - Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del convenio colectivo la jornada anual efectiva será de 1.774 horas, respetándose el disfrute del día de libranza preexistente en el convenio colectivo anterior, imputado éste al exceso de jornada anual que en cada caso pudiera darse.

Para poder acogerse a este día de libranza, el trabajador lo solicitará con una semana, al menos, de antelación a dicha fecha de disfrute. Dicha licencia no podrá disfrutarse en el día anterior o posterior a las vacaciones, pudiendo ser disfrutado por centro de trabajo en un número de trabajadores conjuntamente, según la siguiente escala:

- De 1 a 5 trabajadores: 1 trabajador.
- De 6 a 10 trabajadores: 2 trabajadores.
- 11 a 30 trabajadores: 3 trabajadores.
- Mas de 31 trabajadores: El 10 % de los trabajadores.

Las horas antes citadas serán siempre de trabajo efectivo, entendiéndose comprendido como tal los tiempos de descanso para bocadillo en las jornadas continuas.

En aquellas empresas en que se desarrolle trabajo con normalidad en domingos y festivos se establecerán turnos rotativos para que en la medida de lo posible pueda ser disfrutado el descanso semanal en igualdad de condiciones por todos los trabajadores.

En las jornadas nocturnas desarrolladas en centros de trabajo que distan más de 5 kilómetros del límite del casco urbano de Zaragoza o del municipio donde resida el trabajador, en su caso, la jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

Los desplazamientos realizados de un centro de trabajo a otro, una vez iniciada la jornada laboral, y sin que medie la interrupción de la misma, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. - Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuido de treinta días naturales de duración, o los que proporcionalmente correspondan, de no alcanzar la antigüedad de un año en la empresa, debiendo comenzar las mismas en día que no sea de descanso del trabajador.

Las vacaciones serán disfrutadas aun cuando se produzca una subrogación empresarial.

En caso de que un trabajador preste servicios en varias empresas, el período vacacional deberá acondicionarse por éstas de forma que sean coincidentes.

Los trabajadores deberán conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación, al menos, del inicio de las mismas.

El periodo de disfrute de las vacaciones comprenderá desde el 1 de mayo al 31 de octubre, pudiéndose variar dicho periodo cuando haya acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 20. - Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio entregarán a sus trabajadores dos uniformes completos por año, siempre que su jornada de trabajo sea, al menos, de cuatro horas diarias. En los restantes casos se proporcionará un solo uniforme al año.

Dichos uniformes consistirán en batas o pijamas, a elección de los trabajadores de cada empresa. La decisión mayoritaria de éstos será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la misma. Las prendas que se entreguen a los trabajadores habrán de ser nuevas siempre que aquellos tengan una permanencia en la empresa superior al mes. Las empresas podrán exigir a sus trabajadores el uso de las prendas entregadas.

Cuando el trabajo lo requiera, las empresas entregarán al personal, obligatoriamente, cinturones de seguridad y cuantos otros medios se precisen para la protección del personal, cuyo uso será obligatorio, bajo pena de sanción muy grave.

Cuando el trabajador deba realizar un trabajo a la intemperie, la empresa le proporcionará la ropa de abrigo (anorak o similar) que las circunstancias requieran.

Ropa de trabajo:

1. Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le sea facilitada gratuitamente por las empresas.

2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, y adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien el cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas, y cuando sean largas ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidente se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

3. Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

Artículo 21. - Período de prueba.

El período de prueba del personal obrero, subalterno y de oficios varios tendrá una duración de un mes; período durante el cual cualquiera de las partes puede dar por extinguida la relación laboral, sin derecho a indemnización de tipo alguno, sin necesidad de preaviso; en lo demás, se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco.

Artículo 22. - Revisión médica.

Las empresas pondrán los medios adecuados para que su personal pueda anualmente someterse a la oportuna revisión médica.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada trabajador realice en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si la revisión médica coincide con el horario de trabajo, las horas utilizadas en la misma se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 23. - Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 14.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Para aquellos trabajadores que no realicen una jornada de trabajo superior a las quince horas semanales, la cuantía de la ante citada indemnización seguirá estipulada en 8.500 euros.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviene la muerte, tendrán derecho al percibo de estas cantidades los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Este artículo entrará en vigor dos meses después de la publicación de este convenio en el BOPZ.

Las cuantías pactadas en el presente artículo permanecerán invariables a lo largo de la vigencia del presente convenio.

Artículo 24. - Incapacidad temporal.

- En todos los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las empresas abonarán el 60% de la base reguladora a los trabajadores afectados, durante los cuatro primeros días.

- Del quinto al vigésimo día, las empresas abonarán al trabajador el 70% de la base reguladora en su primer proceso de incapacidad temporal, percibiendo en el resto, exclusivamente, la prestación abonada por la Seguridad Social.

- Del vigésimo primer día al trigésimo noveno de incapacidad temporal, el trabajador percibirá la prestación en la cuantía abonada por la Seguridad Social.

- Del día cuadragésimo en adelante, con el límite de 140 días, el trabajador percibirá el 100% de la base reguladora. A los efectos de pagas extraordinarias y vacaciones, dichos días se considerarán como días trabajados.

Durante todo el período de vigencia del presente convenio, en procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, el trabajador percibirá el 100% de la base reguladora desde el primer día. Asimismo, en los supuestos de hospitalización y durante el tiempo que se mantenga tal situación, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

Artículo 25. - Condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de la validez genérica de los contratos eventuales de trabajo para aquellos trabajos que no tengan carácter normal y permanente en las empresas, tendrán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo aquellos que realicen actividades fijas en la empresa con carácter intermitente.

Aun cuando las actividades no fuesen fijas en la empresa de limpieza, pero si fueran en la empresa que prestan los servicios, la empresa contratista del servicio de limpieza que se haga cargo de la nueva contrata deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la anterior, con su carácter de fijos discontinuos, salvo que la empresa contratante se haga cargo directamente del servicio de limpieza, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio, sin que, en ningún caso, pueda derivarse responsabilidad alguna para la última empresa de limpieza que haya prestado el servicio.

Artículo 26. - Licencias.

Los trabajadores podrán disponer de licencias no retribuidas para asuntos propios, con una duración máxima anual de quince días en total, debiendo solicitarlas con una semana, al menos, de antelación al inicio de su disfrute. Ninguna licencia podrá disfrutarse en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a las vacaciones.

Cuando los trabajadores disfruten las vacaciones en más de dos periodos tendrán derecho a disfrutar de licencias no retribuidas debiendo existir entre dichas licencias y los periodos vacacionales una prestación efectiva de servicio de siete días.

Durante el período de licencia no se dará de baja al trabajador en la Seguridad Social.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio tanto con boda civil como eclesiástica.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Los trabajadores disfrutarán de licencia retribuida de un día por matrimonio tanto civil como eclesiástico de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el citado permiso coincida con la fecha del matrimonio.

g) Se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para acudir a consulta del médico especialista, con posterior justificación de la visita.

h) Cada trabajador, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a visitas médicas y para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad para tales fines, con posterior justificación de la visita.

-2008: 7 horas anuales.

-2009: 8 horas anuales.

-2010: 9 horas anuales.

-2011: 10 horas anuales.

i) Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores, indistintamente el padre o la madre, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los padres, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

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

Las licencias que correspondan por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización podrán disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causal, en el caso de que afecten a cónyuge, padres o hijos.

Las empresas concederán a sus trabajadores el tiempo preciso para concurrir a exámenes oficiales, permiso que no tendrá el carácter de retribuido.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que conviven en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la firma de este convenio, y justifiquen esa convivencia mediante certificación de empadronamiento en el mismo domicilio.

Los trabajadores que reduzcan su jornada al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán opción a elegir la forma en que se desarrolle dicha reducción.

Los parientes por consanguinidad o afinidad son:

-Primer grado:

Por consanguinidad: Padres e hijos.

Por afinidad: Suegros, nueras y yernos.

-Segundo grado:

Por consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos propios y sus cónyuges.
Por afinidad: Abuelos del cónyuge y hermanos del cónyuge.

Artículo 27. - Excedencias.

Las empresas readmitirán obligatoriamente a las trabajadoras que soliciten excedencia por maternidad, a la finalización de ésta, al igual que en la derivada de paternidad.

Artículo 28. - Jubilación anticipada.

Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años con el 100% de los derechos de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, la empresa deberá sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador, según marque la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados a jornada completa tendrán derecho a acogerse a la jubilación anticipada a tiempo parcial en los términos contemplados en la legislación, en especial la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

En ambos casos deberán solicitarlo a la empresa con treinta días de antelación estando la empresa obligada a su concesión.

Artículo 29. - Adscripción del personal.

Cuando la empresa que viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directo dicho servicio no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con sus propios trabajadores, y, por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, la nueva adjudicataria de un servicio de limpieza debe hacerse cargo de todos los trabajadores de la anterior concesionaria del servicio, que lleven prestando servicio en el centro objeto de la subrogación más de cuatro meses, con independencia de la tipología formal de su contrato de trabajo y de que el mismo sea temporal o indefinido, subrogándose igualmente la nueva titular si la empresa saliente probara fehacientemente y documentalmete que el contrato de servicios se hubiese iniciado en menor tiempo de los cuatro meses.

El personal incorporado por la anterior titular a este contrato de trabajo dentro de los cuatro meses seguirá perteneciendo a la empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa. A tales efectos, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores.

Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contrata en estos cuatro meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado por la contrata entrante. De igual forma, la empresa saliente será obligada a notificar mediante telegrama o carta certificada a la entrante su cese en el servicio o en la contrata, con los demás requisitos previstos en este artículo, notificándose por escrito asimismo el cese a los trabajadores afectados, acreditándoles sus condiciones laborales, tales como el horario, jornada y retribución y, en cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en el que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Los trabajadores que en el momento del cambio de la contrata se encuentren enfermos o accidentados pasarán a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

El personal que en contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la

nueva titular en concepto de interinidad hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido; las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata.

De igual forma, la empresa cesante, a requerimiento de la entrante, deberá ponerle en conocimiento en un plazo de cuarenta y ocho horas, la relación de los trabajadores del centro objeto del cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, etc., y tipo de retribuciones (mediante la presentación de los cuatro últimos recibos de Seguridad Social y nóminas), así como acreditar la empresa saliente a la entrante, en el plazo de siete días naturales, estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social y demás cargas sociales.

De ninguna forma se producirá la adscripción de personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento. Pero cuando la primera limpieza tuviera una duración superior a los cuatro meses, quedará adscrito a la plantilla de mantenimiento, siempre que dicho trabajador hubiera sido contratado exclusivamente para dicha limpieza.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cedente, nueva adjudicataria y el trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa receptora del servicio lo suspendiera por un período inferior a dos meses, y dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicara que un trabajador realizase su jornada en dos o más centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, las titulares de las mismas quedarán obligadas al pluriempleo legal del trabajador, así como al disfrute conjunto del período vacacional.

En el caso de subrogación empresarial, le serán concedidos al trabajador la totalidad de los derechos laborales y sindicales.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando le conste fehacientemente su existencia y se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Artículo 30. - Movilidad de personal.

Las empresas, durante la vigencia del presente convenio, deberán estudiar con los representantes sindicales de los trabajadores las soluciones de los problemas que se deriven de la movilidad de los trabajadores.

Artículo 31. - Derechos sindicales.

Se establece la obligación de permitir asambleas de trabajadores en los respectivos centros de trabajo y dentro de la jornada laboral, con un máximo de quince horas al año, no excediendo, en ningún caso, ninguna reunión de dos horas de jornada laboral, siempre que medie autorización por parte de la propiedad del centro de trabajo y no se perjudique la labor y con la obligación por parte de los trabajadores de comunicárselo a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Las empresas retendrán del salario del trabajador la cantidad correspondiente a la cuota sindical del mismo, la cual se entregará a la correspondiente central sindical, siempre que el trabajador así lo indique por escrito, en el que constará la cantidad a deducir y la central a la que debe entregársele la cantidad retenida.

Artículo 32. - Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.

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

La comisión paritaria del convenio, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considera competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio, estos precios mínimos se comunicaran por la comisión paritaria a las diferentes administraciones públicas.

Artículo 33. - Despidos.

Cuando se produzca algún despido, el trabajador afectado planteará la problemática derivada de dicho despido ante la comisión paritaria, la que deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días, y, previa deliberación del caso, adoptar la decisión que estime oportuna.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, la comisión paritaria, en sus reuniones ordinarias, conocerá y examinará los ceses de los trabajadores que se hubieran producido en los dos últimos meses.

Artículo 34. - Contratación.

1. Contrato de obra y servicio determinado. Es aquel que se celebrará entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios, renovándose automáticamente a través de la subrogación prevista en el artículo 28 de este convenio respecto de cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo se obligan a utilizar la forma de contratación temporal prevista en el artículo 2.º del Real Decreto 2720/1998 (contrato por obra o servicio determinado), en todos aquellos casos en que concurren las condiciones legales exigidas por la legislación para contratar a través de dicha modalidad.

2. Contrato eventual. Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

3. Contrato de aprendizaje. Durante la vigencia del presente convenio no se utilizarán en el sector contratos de dicha tipología para el personal obrero y subalterno.

4. Resto de contratos temporales. Se regirán por la normativa legal de aplicación.

5. Contratos a tiempo parcial. Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, dar la mayor amplitud a los contratos a tiempo parcial.

6. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine entre cada empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que se establezca entre cada empresa y los representantes de los trabajadores, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo

parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

La subrogación parcial en el contrato de un trabajador, aun cuando la misma afectase a una porción de jornada inferior a doce horas semanales, no alterará el régimen de cotización derivado de su contrato de trabajo, el cual se mantendrá a estos efectos en los mismos términos, aunque el empleo se comparta entre dos o más empresas. Éstas habrán de distribuir la cotización global del trabajador en proporción a la parte de jornada respectiva.

Artículo 35. - Intimidad del trabajador.

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 1.º de la Ley 3/1989, en concordancia con el artículo 4.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto a la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Artículo 36. - Cláusula de descuelgue.

Solamente por razones de tipo económico se podrá solicitar a la comisión paritaria la no aplicación de las cláusulas salariales, siendo las restantes de obligado cumplimiento.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores de la empresa, el número de trabajadores que se verían afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud. Asimismo se adjuntará la documentación que justifique dicha solicitud.

La comisión paritaria aceptará o denegará la solicitud formulada en el plazo de ocho días, a contar desde la remisión del informe.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la comisión paritaria deberá especificar por cuánto tiempo se aprueba dicha solicitud, sin que, en ningún caso, pueda exceder de un año, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento la reincorporación a la aplicación del convenio en los términos que en ese momento estén en vigor.

En caso de denegación por parte de la comisión paritaria, las partes podrán acudir a la jurisdicción social.

Artículo 37. - Seguridad e higiene en el trabajo.

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las empresas, con la participación del comité de seguridad e higiene o representantes sindicales.

En especial, las empresas deberán observar las disposiciones de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reales decretos que la desarrollan.

Son obligaciones generales del empresario:

1.º Cumplir las disposiciones legales y cuantas en materia de seguridad e higiene del trabajador fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo en su empresa.

2.º Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3.º Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal desenvolvimiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores.

4.º Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

5.º Velar por la práctica de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos a los trabajadores, conforme lo establecido en las disposiciones vigentes y el artículo 22 del

presente convenio.

6.º Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación de trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de la visión y otros análogos, o se encuentren en estados o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7.º Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el reglamento de régimen interior o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8.º Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de las empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

1.º Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este convenio y lo dispuesto con carácter general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reales decretos que la desarrollan.

2.º Instruir previamente al personal que se refiere el punto anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3.º Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4.º Impedir que mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.

5.º Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en las empresas y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reales decretos que la desarrollan, y cuantas órdenes e instrucciones les sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, están obligados a:

1.º Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por las empresas o en las instituciones del Plan Nacional.

2.º Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3.º Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

4.º Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestias a sus compañeros de trabajo.

5.º Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades o por el servicio médico de las empresas.

6.º No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

7.º Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidente de trabajo en las condiciones que en cada caso fueran racionalmente exigibles.

En cualquier caso se deberá tener en cuenta en todo momento la protección siguiente:

- Protección de la cabeza.

1. Comprenderá la defensa de cráneo, cara y cuello, y complementará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos por su proximidad a máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, y cuando se produzca acumulación permanente u ocasional de sustancias peligrosas o sucias, será obligatorio la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas y otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza, o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los Reales Decretos que la desarrollan.

- Protección de las extremidades superiores.

La protección de las manos, antebrazos y brazos se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de los riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

- Protección del aparato respiratorio.

1. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

a) Serán de tipo apropiado al riesgo.

b) Ajustarán completamente al contorno facial para evitar filtraciones.

c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.

d) Se vigilará su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.

e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.

f) Se almacenarán en compartimentos amplios y secos, con temperaturas adecuadas.

Asimismo en todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal para evitar rigores climatológicos.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios; si bien, deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad e higiene o a uno de sus componentes, además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este convenio estarán obligados a adoptar, en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio de limpieza, cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que presten el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este convenio otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad e higiene.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se debe prestar el servicio y las empresas de limpieza que deben realizarlo se hará constar esta obligación, cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciben el servicio de limpieza, de tal modo que si así no se hiciera no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de limpieza en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de seguridad e higiene.

Para lograr la efectividad de dicho precepto, la empresa de limpieza que se disponga a contratar o realizar la prestación de sus servicios vendrá ineludiblemente obligada a poner en conocimiento de la Delegación de Trabajo correspondiente y la organización sindical las deficientes condiciones reunidas por los locales objeto de servicio para la aplicación de las preceptivas medidas de seguridad e higiene, así como la negativa o imposibilidad de la entidad contratada para corregir tales deficiencias, y todo ello con el objeto de que por la autoridad laboral competente se adopten las medidas oportunas y asimismo se facilite información a las restantes empresas de limpieza que potencialmente pudieran ser solicitadas

a contratación.

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios humanos cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2. Cuando el trabajo sea continuo se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.

3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o de los elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.

5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza.

6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente o por medio de tuberías, o acumulándolos en recipientes adecuados. Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas o peligrosas por procedimientos eficaces.

7. Como líquidos de limpieza o desengrasado se emplearán, preferiblemente, detergentes. En los casos que sea imprescindible limpiar o desengrasar con gasolina u otros derivados del petróleo, estará prohibido fumar.

- Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta:

1. Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas de materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionadas a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

2. Los pisos-pasillos de las plataformas de trabajo serán antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

3. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de 2 metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

4. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

- Sobre escaleras de mano se tendrá en cuenta:

1. Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión.

2. Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

3. Las escaleras de madera no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

4. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especiales preparados para ello.

5. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de 5 metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a 7 metros. Para alturas mayores de 7 metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas sólidamente por su cabeza y su base, y sobrepasarán en 1 metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten caídas.

6. La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

7. Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

- Sobre la utilización de escaleras de mano se observarán las siguientes precauciones:

1. Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

2. Estarán provistas a zapatas, puntos de hierro, grapas y otros mecanismos antideslizantes en su pie, y de ganchos de sujeción en la parte superior.
3. El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.
4. Cuando se apoyen en postes se emplearán abrazaderas de sujeción.
5. No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.
6. Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los 25 kilogramos.

En las limpiezas de ventanas se dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal para evitar los posibles riesgos de caída.

- En relación con las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrá de observarse:

1. Las barandillas y plintos o rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes.
2. La altura de las barandillas será de 90 centímetros, como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla estará protegido por una barra horizontal o listón intermedio, o por medio de bandas verticales con una separación máxima de 15 centímetros.
3. Los plintos tendrán una altura mínima de 15 centímetros sobre el nivel del piso.
4. Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kilogramos por metro lineal.

- Disposiciones generales en la materia:

Primera. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que se precise eliminar o reducir los riesgos profesionales.

Segunda. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Limpieza de Edificios y Locales.

Tercera. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

Artículo 38. - Medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras.

Por ello la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente establecidas en el artículo 23, siendo a todos los efectos también delegados de prevención ambiental.

Artículo 39. - Competencias y funciones del delegado ambiental de personal (DAP).

Los delegados de prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo 22.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.
4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los delegados de prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas (obligaciones ambientales).

Artículo 40. - Formación y promoción interna.

Todos los trabajadores tienen derecho a asistir a unos cursos de formación profesional organizados por las empresas, que les permitan alcanzar conocimientos para mejorar sus condiciones económicas y profesionales.

Asimismo, en lo referente a la formación continua, se estará a lo dispuesto en los acuerdos nacionales alcanzados entre asociaciones empresariales y sindicatos.