

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOTHA NÚMERO 13 - Miércoles, 31 de enero de 2007.

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA. Código Convenio núm.0100995.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 18 de diciembre de 2006, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA, suscrito el 1 de diciembre de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T., CC.OO, ELA, LAB y USO y la representación empresarial ASPEL, APEL y UNI-2.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial ASPEL y APEL y por los representantes sindicales U.G.T., CC.OO, y USO de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de representatividad en el Sector referenciado.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, El Delegado Territorial en Álava, RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del

Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, 20 diciembre de 2006.- El Delegado Territorial en Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

CAPÍTULO I

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio obliga a todas las Empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se rigen por el Acuerdo Marco Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentran en el Territorio Histórico de Álava, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas afectadas por el mismo, cualesquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2006 y finalizará el 31 de Diciembre de 2009, cualesquiera que sea la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral.

Ambas partes convienen en considerar denunciado este Convenio el 1º de Octubre de 2009, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del próximo, en el plazo de los 15 días siguientes a la entrega del anteproyecto por la representación de los trabajadores.

Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Artículo 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su 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, cualesquiera 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 lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 7.- NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

CAPÍTULO II

Artículo 8.- JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas previstas en el Convenio se entienden para una jornada laboral de 1.567 horas anuales de trabajo efectivo, con la referencia de 35 horas semanales para tiempo parcial.

Distribuidas conforme al calendario laboral y festivo que como Anexo I se acompaña al presente Convenio.

Se establece un descanso de 20 minutos, integrado en la jornada laboral diaria, que se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo, dicho descanso se disfrutará cuando se realice una jornada continuada diaria igual o superior a 5 horas. Cuando se presten servicios para más de una empresa, este descanso se disfrutará en los centros de la empresa para la que se realice mayor jornada diaria, siendo no obstante compensado proporcionalmente por todas en función de la jornada realizada en cada una de ellas.

La reducción de jornada pactada, se efectuará al término de la semana.

El salario de los trabajadores a tiempo parcial se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada semanal a tiempo completo que recoge el Convenio, ejemplo: jornada de lunes a sábado a razón de 5 h./día x 6 = 30 horas semanales: $35 = 0.857$ coeficiente salario mensual, cotización a la Seguridad Social (CTP) 857. Cuando la jornada tenga una duración irregular, el cómputo se efectuará realizando un promedio semanal, sumando las jornadas diarias y dividiéndolas por las correspondientes a jornada completa semanal.

Los días de Nochebuena, Nochevieja, Víspera de Reyes, Víspera de la Virgen Blanca, Víspera de San Prudencio, y Olárizu, la jornada máxima será de 4 horas cuando se trabaje a jornada completa o la que corresponda proporcionalmente, si ésta es reducida, salvo que por pacto individual o colectivo se acuerde su acumulación para disfrutarse en días completos. El día de Sábado Santo se considerará festivo, a todos los efectos.

En el caso de que alguno de los días de media jornada señalados en el párrafo anterior caiga en festivo o domingo, e independientemente del tipo de jornada que se tenga, completa o parcial, el trabajador tendrá un día más por cada uno de estos que coincida, con un máximo de dos días anuales.

En los centros que cierren los sábados, los trabajadores adscritos a ellos, guardarán descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando éste descanso, se respetará como derecho adquirido.

En los centros que se guarden puentes, los trabajadores afectos a ellos, disfrutarán al menos de 2 al año, y en los que estos no se guarden tendrán garantizado al menos uno.

Cuando en un centro disfruten puentes sólo una parte de la plantilla, los trabajadores de la limpieza los guardarán en igual proporción. En aquellos centros en los que los trabajadores de limpiezas viniesen disfrutando todos los puentes, se les respetará este derecho.

El trabajador podrá cambiar su turno de trabajo con otro compañero notificándolo a la empresa con un día de antelación.

Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL

Se garantiza el descanso semanal de sábado por la tarde y domingo.

Cuando sea necesario trabajar en domingos o festivos, se establecerá un correturnos entre los trabajadores con régimen de jornada de lunes/viernes o de lunes/sábados para garantizarles el descanso de un día y medio por cada uno de los trabajados, considerándose este trabajo como servicios extraordinarios y percibiendo además por los mismos la prima establecida en este artículo.

La prima por trabajo en domingo o festivo, se percibirá por cada uno de estos días trabajados y su cuantía para el año 2006 será de 21,74 €, incrementándose para el resto de años de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje del salario.

La prima por domingo o festivo será proporcional a la jornada realizada, abonándose en su integridad cuando la jornada realizada sea de 5,83 día (5 horas y 50 minutos), ejemplo 21,74 € x 5,83 x horas día realizadas.

Si la empresa solicita que se trabaje el medio día compensatorio y el trabajador acepta, éste podrá optar entre acumularlo a sus vacaciones o cobrar la cantidad de 15,38 € en el año 2006, incrementándose para el resto de años de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje del salario.

Los trabajadores que tengan establecida su jornada habitual en domingos o festivos, además del salario correspondiente, percibirán la prima establecida en el presente artículo.

La prima de trabajo en domingo y festivo se hará extensiva a los trabajadores que presten servicios por causas extraordinarias los sábados entre las 16:00 y las 24:00 horas.

Artículo 10.- VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio dispondrán de un período de vacaciones de 31 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán en los meses de Julio o Agosto, retribuidas conforme a las cuantías (constituidas por los mismos conceptos que las demás mensualidades) que figuran en las tablas salariales anexas, con la antigüedad correspondiente.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de éstos.

Si un trabajador decide disfrutar sus vacaciones en otros meses o fraccionar éstas, se respetará dicha preferencia de acuerdo con la empresa. Igualmente, los trabajadores podrán cambiar entre sí el período de vacaciones notificándolo a su empresa con la suficiente antelación.

Cuando un trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas, las vacaciones que le correspondan las disfrutará en un mismo período de tiempo en todas ellas, coincidiendo con el de la empresa donde más horas trabaje, quien deberá ponerse de acuerdo con las otras empresas para que el trabajador tenga un disfrute efectivo y total de sus vacaciones.

Cuando se produzca la subrogación del artículo 37 de este Convenio, la nueva empresa, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute, siempre que las mismas no hubiesen sido ya disfrutadas con la empresa cesante.

Si las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas, la empresa saliente descontará al trabajador/a la parte correspondiente a los días que haya entre el día de finalización del servicio y el 31 de Diciembre.

La empresa cesante, abonará la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de alta en ella, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo Convenio. La empresa entrante abonará al trabajador/a la parte correspondiente de los días que haya entre el día de iniciación del servicio y el 31 de Diciembre.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal antes del comienzo de sus vacaciones, o si durante las mismas sufren un accidente o son hospitalizados, tendrán derecho a disfrutarlas con posterioridad al alta y siempre antes del 31 de diciembre del año al que corresponden.

Independientemente del período de vacaciones de verano, los trabajadores dispondrán de 2 días laborables anuales de libre disposición, que no podrán acumular a éstas, para su disfrute el trabajador deberá notificar a la empresa las fechas elegidas con una antelación

mínima de 10 días, en los centros donde exista más de un trabajador no podrá coincidir más de un 50% de la plantilla en las mismas fechas.

El cómputo de las vacaciones para los trabajadores fijos discontinuos, se acoplará a su periodo de trabajo continuado, ejemplo: septiembre a junio, de forma que los días que proporcionalmente les correspondan los puedan disfrutar de manera continuada o fraccionadamente, cuando se tomen de manera fraccionada coincidiendo con las del calendario escolar, los días de vacaciones tendrán la consideración de laborales. El disfrute de las vacaciones para este colectivo de trabajadores no estará sujeto al año natural, pudiendo cogerlo dentro de su periodo de cómputo.

Artículo 11.- CALENDARIO LABORAL

Con el objeto de que todos los trabajadores del sector dispongan de calendario laboral, la Comisión Paritaria del Convenio elaborará un Calendario Anual para todos los trabajadores, antes del 1 de Abril de cada año, recogiendo en el mismo la jornada diaria según régimen de trabajo semanal: de lunes a viernes y de lunes a sábados, sus descansos y fiestas correspondientes, adaptándose en caso de necesidad a los centros contratantes a través de las empresas y los representantes legales de los trabajadores en la forma pactada en el presente artículo. Dicho calendario se publicará en el B.O.T.H.A. para su conocimiento y cumplimiento general.

Se elaborará anualmente un calendario laboral en los centros de trabajo, a propuesta de cualquiera de las partes, antes del 1 de Abril de cada año, en el que se harán constar: los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Empresa y representantes legales de los trabajadores estarán obligados a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado. El calendario laboral anual para los trabajadores fijos discontinuos se elaborará antes del 1 de noviembre de cada año, siempre que se conozca el calendario que se establezca en los centros contratantes.

La concreción horaria de la jornada diaria del personal a tiempo completo, se hará dividiendo la jornada máxima anual por los días laborables que haya en el año, según sistema de distribución de la jornada semanal en cinco o seis días (lunes a viernes, lunes a sábado, etc.), pudiendo efectuarse una distribución irregular de la jornada diaria en determinados meses del año o días de la semana, siempre que el número de horas día no sea inferior a 7 horas en el sistema Lunes a Viernes o de 5,83 horas en el sistema de Lunes a Sábados y que el diferencial que reste sea incluido en los días laborables de calendario que corresponda trabajar según sistema de distribución semanal de la jornada.

Artículo 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes. Quedando también exceptuadas las horas estructurales así definidas legalmente.

Las empresas informarán mensualmente a los Delegados de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por Centros.

Artículo 13.- DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE PUESTOS

Los trabajadores no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo. Si concurren circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad, por escrito, de los representantes de los trabajadores.

Debiendo respetarse la totalidad de los derechos económicos y profesionales, caso de darse dicha conformidad, éste precepto también se aplicará en caso de que el cambio afecte

únicamente al puesto de trabajo.

Los trabajadores que durante la jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, computarán el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrá a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento.

Cuando el trabajador preste sus servicios para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento entre un centro y otro, aún cuando sean de distintas empresas, se considerará como efectivamente trabajado, y será abonado por cada empresa en proporción a la jornada diaria realizada en cada una de ellas.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a los trabajadores.

Los trabajadores de un centro de trabajo, en caso de cierre o traslado definitivo del cliente para ubicarlo en otro lugar, pasarán a estar adscritos al nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpieza.

Lo percéptuado en el apartado anterior será de obligado cumplimiento, salvo que en dicho centro, en un período de al menos dos meses, ya se esté efectuando la limpieza a través de una determinada contrata o concesión y no sea posible la reincorporación del personal afectado, en este supuesto, los trabajadores generarán un derecho preferente sobre las contrataciones que se necesiten en el centro receptor del traslado.

Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), los trabajadores adscritos a éste pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, los trabajadores adscritos a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

Aquell@s trabajadores/as que presten sus servicios en centros ubicados en las zonas comerciales o polígonos industriales de: Jundiz, Parque Tecnológico de Miñano, Gorbeia, Gojain, Los Llanos, Lantarón, Arza, Anuncibai, Murga, Sagarribai, Saratxo, Aldayturriaga, Salvatierra y Araia, percibirán un plus de distancia en concepto de suplido por importe de 2 ??diarios en 2006, por día efectivamente trabajado, incrementándose para el resto de años de vigencia en el mismo porcentaje del salario, salvo que la empresa facilite el medio de transporte. En todo caso, aquell@s trabajadores/as que vengán percibiendo por este concepto cantidades superiores o dispongan de medio de transporte por cuenta de la empresa, se les mantendrá como condición más beneficiosa.

El plus de distancia se extenderá a los polígonos industriales de: Lacorzanilla, Arasur, Subillabide, Arabapark, Orondo, Galzar, Asparrena, San Millán, Okiturri, El Carrascal, Casablanca y La Puebla de la Barca, salvo que cerca de estos polígonos industriales exista un núcleo de población cercano.

CAPÍTULO III

Artículo 14.- CONCEPTOS RETRIBUIDOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente Convenio, serán abonados, como máximo, al segundo día del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina será entregada, en sobre cerrado u otro sistema que respete la confidencialidad, a los 15 del mes siguiente al de su vencimiento; dichos conceptos son los siguientes:

1.- Conceptos Retributivos:

a.- Salario Base

b.- Complementos:

1.- Plus de antigüedad.

2.- Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

3.- Plus de Nocturnidad.

4.- Horas Extraordinarias.

5.- Gratificaciones Extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios

2.- Conceptos Indemnizatorios:

- a.- Plus extrasalarial
- b.- Plus de calzado.

Artículo 15.- MODALIDAD DE CÁLCULO DEL SALARIO

Los conceptos retributivos e indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado. Dicho cálculo se mantendrá en caso de I.T. o ausencias del trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por I.T. o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad 30. Asimismo, la citada unidad mensual se tendrá en cuenta a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

El devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual:

- Pagas Extraordinarias de Julio o Navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.
- Paga de Beneficios, devengo anual = doce unidades de 30 días.
- Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

Artículo 16.- SALARIO BASE

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en la tabla salarial anexa.

Artículo 17.- PLUS DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio disfrutarán de un aumento periódico en las cuantías reflejadas en la tabla salarial anexa por cada tres años de servicio en la misma empresa.

A partir del 1º de Enero de 1993, el período que se vaya acumulando desde dicha fecha, durante el tiempo no trabajado por los trabajadores fijos discontinuos, se computará como tiempo trabajado a efectos de percepción del plus de antigüedad.

Artículo 18.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

En el supuesto de existir condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, se abonará al trabajador un incremento de su salario, en la cuantía que consta en la tabla salarial anexa.

Artículo 19.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas entre la 22 y las 6 horas.

Los trabajadores que realicen su jornada durante las mismas, tendrán derecho a percibir un incremento de su salario, en la cuantía que consta en la tabla salarial anexa.

Artículo 20.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al abono de 3 pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas del 20 al 22 de Julio; del 20 al 22 de Diciembre; y antes del 15 de Marzo la de Beneficios, en las cuantías consignadas para cada categoría en la tabla salarial anexa, e incrementadas con la antigüedad correspondiente.

Las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad devengarán semestralmente.

La de Julio del 1º de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1º de Julio al 31 de Diciembre, referido dicho período al año natural.

La Paga de Beneficios devengará del 1º de Enero al 31 de Diciembre del año anterior a aquel en que debe hacerse efectiva.

Esta paga deberá abonarse íntegramente en la fecha indicada, con prohibición expresa, por lo tanto, de su distribución diaria o mensual.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 37 de este Convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella.

Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo Convenio.

Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad, maternidad, riesgo en el embarazo o accidente de trabajo, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 21.- PLUS EXTRASARIAL

Este concepto, en pago de 12 mensualidades, se traspasará proporcionalmente a un plus cotizante de convenio durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009. Trasvasándose previamente la cantidad mensual correspondiente a cada anualidad e incrementándose con el porcentaje del salario que corresponda en cada año de vigencia.

Artículo 22.- PLUS CONVENIO

El plus convenio, en pago de 12 mensualidades, se crea como consecuencia del trasvase del plus extrasalarial a cotización y su retribución en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, es proporcional a la jornada y de igual cuantía para todas las categorías profesionales.

Artículo 23.- PLUS DE CALZADO

Todo el personal que preste servicio en los centros, deberá proveerse por su cuenta y expensas, de calzado adecuado. A tal efecto se le compensará con la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, abonándose íntegramente a l@s trabajadoras/es a tiempo parcial.

Artículo 24.- OBLIGACIONES SOCIALES

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el I.R.P.F. o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

CAPÍTULO IV

Artículo 25.- LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador, preavisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente,

podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de los conceptos retributivos, durante el tiempo mínimo y por alguna de las causas que a continuación se detallan:

1.- Por matrimonio: 20 días naturales.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado o la empleada que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de uniones Civiles cuando este existiera.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

2.- Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales.

3.- Por fallecimiento o enfermedad grave: 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Provincia. Este permiso acogerá hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad según relación de parentesco que recoge el anexo III del Convenio, referido en todo caso a parientes incluidos en la relación actual.

Se considera enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio.

4.- En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, el permiso se podrá coger durante la estancia del familiar en el centro hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta.

No obstante, si por prescripción médica el familiar necesitase cuidados en el propio domicilio, el permiso se podrá continuar disfrutando en los días que le falten por coger mientras continúen dichas circunstancias. Asimismo cuando la hospitalización se prescriba por los servicios médicos en el domicilio el permiso se podrá coger cuando se trate del cónyuge, hijos o padres que convivan con la trabajadora o trabajador.

5.- Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 45 minutos por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

6.- Se dispondrá de licencia retribuida para acudir a consultas médicas de la sanidad pública, con un máximo de 4 horas al semestre.

7.- Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, para hacer uso de este permiso la trabajadora o trabajador deberá preavisar de su ausencia con antelación y no será retribuido.

8.- Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluidos los políticos: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos días cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Provincia.

9.- Por traslado de domicilio: 1 día.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

11.- Todos los trabajadores dispondrán de un permiso no retribuido de diez días al año, notificándolo a su empresa con una antelación mínima de 4 días. Tal permiso, en ningún caso, podrá acumularse a las vacaciones o a las fiestas de Navidad, y sin que el número de quienes lo soliciten supere en ningún caso el 10% de la plantilla del centro.

12.- Las licencias anteriores se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial.

13.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años, con reserva de su centro de trabajo, incorporándose al finalizar la misma a un puesto de la

categoría que mantenía con anterioridad, en función de las circunstancias de la empresa en el momento de solicitud de reincorporación.

- La excedencia será prorrogable hasta un límite máximo de 5 años en total, con derecho a cuatro prorrogas solicitadas con un mínimo de 6 meses de duración.

- En el supuesto de que, durante el período de excedencia, cambien las circunstancias de la prestación laboral en el puesto o centro de trabajo, las condiciones de reincorporación laboral se adecuarán a dichos cambios.

- La solicitud de excedencia se resolverá por la empresa en plazo de 15 días, y el trabajador deberá preavisar de su reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización del plazo de excedencia concedida, los mismos plazos contarán para la solicitud de prórrogas.

- Esta excedencia solo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador 2 años desde el final de la anterior excedencia.

- La situación de excedencia que regula este artículo no computará a efectos de antigüedad.

Artículo 26.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Siempre que el trabajador tenga derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, la empresa abonará los complementos que a continuación se expresan, que también se hará efectiva la misma cantidad complementaria a los que no cubran el período de carencia:

- 1.- En enfermedad común, o en accidente, sea o no laboral, que requiera hospitalización: el 100 % del salario real vigente en el presente Convenio (incluido todos los conceptos retributivos), durante el tiempo que dure ésta, presentando los correspondientes partes de ingreso y el de alta de dicha hospitalización.

- 2.- En accidente laboral, se abonará el 100 % del salario real vigente en este Convenio (incluido todos los conceptos retributivos) desde el 1º día de baja hasta un máximo de 180 días.

- 3.- En enfermedad común se abonará el 80 % de la base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 20º, y desde el 21º hasta el 180º día, el 100 % de dicha base, salvo en caso de maternidad, en que se pagará siempre el cien por cien de la base, desde el 1º hasta el 180º día.

- 4.- En riesgo del embarazo, se abonará el 100% del total de las retribuciones diarias o mensuales.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante los períodos citados y como consecuencia de las prestaciones complementarias, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente Convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador caso de estar éste efectivamente desarrollando su habitual actividad en la empresa.

Artículo 27.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los trabajadores del sector tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose las empresas a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo.

Esta se realizará durante la jornada laboral, bien en el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSALAN) o por una Mutua de Accidentes.

En caso de que la revisión médica no coincida con la jornada laboral, se dispondrá de 1 hora retribuida por día de asistencia, que se compensará en descanso o abono de la cantidad de 9,14 € en 2006, a opción de la empresa.

Las empresas entregarán a los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia,

tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores, y son los siguientes:

- a.- Reconocimientos previos al ingreso.
- b.- Reconocimientos periódicos anuales.
- c.- Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. Los trabajadores que realicen labores en centros o puestos considerados infecciosos, tendrán una revisión médica trimestral, siempre que los realicen Organismos Oficiales y no supongan coste alguno para las empresas.
- d.- Con carácter voluntario se realizará un examen ginecológico, a las trabajadoras siempre que los realicen Organismos Oficiales y no supongan coste alguno para las empresas.

Artículo 28.- PÓLIZA DE SEGUROS DE ACCIDENTES

Las empresas vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, derivados de cualquier accidente durante las 24 horas del día, que garantice al trabajador o a sus causahabientes:

- En caso de fallecimiento, 21.321,19 euros.
- En caso de invalidez permanente absoluta o de invalidez permanente total, 25.660,34 euros.

Las indemnizaciones anteriores se incrementarán para el resto de años de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje del salario.

La póliza de seguros tendrá efectos a partir de los 30 días de la publicación del Convenio en el BOTHA.

Artículo 29.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

Igualmente, tendrá derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente corresponden por maternidad.

Artículo 30.- DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea declarado inválido, será colocado en un puesto acorde a su nueva situación.

Artículo 31.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el R.D. 1.194/85 del 17 de Julio, que desarrolla el R.D. 14/1981 del 20 de Agosto, asumiendo las empresas el compromiso de contratar un nuevo trabajador en las mismas condiciones que el jubilado.

Artículo 32.- JUBILACIÓN PARCIAL/CONTRATO DE RELEVO

Los firmantes del presente Convenio, en la voluntad de fomentar la consolidación y mejora de la calidad del empleo, así como la renovación de las plantillas, acuerdan expresamente impulsar la figura del Contrato de Relevo para la Jubilación Parcial bajo el

régimen, amplitud y requisitos establecidos en el R.D. 1131/2002, de 31 de Octubre, Acordando asimismo, el dotar al presente artículo de vigencia normativa hasta el 31 de Diciembre de 2009.

Considerando también que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del presente Convenio acuerdan:

1) A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido en el R.D. 1131/2002 (85%) y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador/a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a. Se recomienda a las empresas que antes de la concertación del contrato de relevo, se presente al INSS la propuesta de jubilación parcial y se obre cuando este segura su concesión.

2) De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas en el R.D. 1131/2002.

La empresa no vendrá obligada a concertar el contrato de relevo cuando de la suma de la jornada que deban realizar el relevista y el jubilado parcialmente, suponga mayor número de horas que las concertadas inicialmente con el trabajador que desea acogerse a la jubilación parcial.

3) Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo, cuando el jubilado/a parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo del relevista.

4) A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

- A. Grupo personal directivo y personal titulado.
- B. Grupo personal administrativo.
- C. Grupo personal de mandos intermedios y personal subalterno.
- D. Grupo personal obrero y personal de oficios varios.

Artículo 33.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas proveerán a sus trabajadores al ingreso a su servicio, de dos batas o buzos y dos delantales, que la trabajadora podrá sustituir por casaca y pantalón, esta sustitución se efectuará paulatinamente, así como los guantes necesarios; estando los trabajadores obligados a devolver la ropa usada.

Asimismo, proporcionarán el material de protección individual que en cada caso se requiera, informando con carácter previo a los delegados de prevención.

La entrega de ropa se hará en Enero la primera y la segunda en el mes de Septiembre, quedando supeditado al deterioro de las prendas de trabajo.

Artículo 34.- ASEO PERSONAL

Las empresas del sector facilitarán en lo posible que cada trabajador disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro.

CAPÍTULO V

Artículo 35.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

Las empresas afectadas por este Convenio vienen obligadas a realizar ofertas genéricas al I.N.E.M. para efectuar nuevas contrataciones de trabajadores y a contratar a éstos de entre los que dicho organismo proponga.

Las contrataciones fijas (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término, o indefinidos) de jornada completa que se precisen en los centros, por ampliaciones del contrato mercantil o vacantes definitivas, serán cubiertas por los trabajadores que haya en los mismos a tiempo parcial, siempre y cuando se respete el horario que tenía la persona sustituida en su totalidad.

Si la vacante o ampliación fuese de tiempo parcial, la ampliación del trabajador con derecho preferente se dará exclusivamente en las horas en que sea compatible respetar su horario con el horario de la persona sustituida.

Este derecho de ampliación de jornada, bien de jornada completa bien de tiempo parcial, no operará cuando exista una objeción escrita del cliente.

El acceso a las ampliaciones de jornada de los trabajadores a tiempo parcial del centro, se realizarán con criterios de justicia y equidad, priorizando a estos efectos la mayor antigüedad y la menor jornada.

Se considerará, a los exclusivos efectos de ampliación de jornada, como centro de trabajo el inmueble o inmuebles ubicados en una misma dirección. No obstante en los centros de entidades financieras, aseguradoras, comercios y oficinas el centro de trabajo a los efectos señalados, lo conformará la unidad de centros que sean objeto de contratación con un mismo cliente.

No existirá obligación de oferta de ampliación de jornada cuando el centro objeto de la misma esté situado a una distancia superior a 20 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos que no superen los citados 20 minutos entre centro y centro.

La mejora de la jornada sólo afectará al personal que estuviese en activo al momento de producirse la ampliación de jornada, no aplicándose por tanto al personal en situación de I.T., excedencia o suspensión de cualquier tipo de su relación laboral.

El rechazo constatado de una oferta de ampliación de jornada conllevará la pérdida definitiva de tal derecho.

El presente acuerdo de ampliación de jornada surtirá efectos a partir de la publicación de este Convenio en el B.O.T.H.A.

Las nuevas contrataciones se ajustarán al modelo de contrato del Anexo II.

Para trabajos de limpieza ocasional de centros sin continuidad en el tiempo, podrán celebrarse contratos que se ajustarán a la normativa legal aplicable en estos casos.

Para las sustituciones de personal por vacaciones, permisos, bajas de incapacidad temporal, maternidad excedencias, etc., podrán celebrarse contratos que se ajustarán a los términos y condiciones impuestas por la normativa legal aplicable.

Tales contratos de interinidad se efectuarán, en caso de vacaciones, en el momento de disfrutar las mismas por el titular. En los demás supuestos, a las 24 horas, de conocido el hecho por la empresa.

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia del A.2.2. de alta y del contrato realizado.

El periodo de prueba de los nuevos contratos que se celebren no podrán exceder de 15 días para el personal obrero.

A partir del 1 de Enero de 1999 cuando las Empresas sometidas al presente Convenio hagan uso de las Empresas de Trabajo Temporal para las contrataciones temporales y/o de sustitución de trabajadores, en la puesta a disposición que se realice garantizarán que la E.T.T. aplique a los trabajadores en misión el cien por cien de la retribución pactada en el Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Álava.

Artículo 36.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A partir de la entrada en vigor de este convenio se suprime la categoría de aprendiz. Asimismo, todos aquellos trabajadores que habitualmente utilicen máquinas de limpieza, así como los cristaleros, pasarán a la categoría de peón especialista.

Artículo 37.- SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica: Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, Empresario Individual, Empresas de Empleo Protegido que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no, etc., en los siguientes supuestos:

1.- Cuando los trabajadores de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de los trabajadores adscritos al centro de trabajo.

2.- Cuando los trabajadores, en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

3.- Cuando los trabajadores afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4.- Si por exigencias del cliente contratante, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5.- En el caso que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de limpieza con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera empresa.

6.- En el supuesto que una empresa de limpiezas hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias del cliente y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderán que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro antes de las 48 horas de iniciarse los servicios de limpieza por la nueva empresa contratista.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No obstante no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante .

7.- En los contratos que suscriban las empresas con sus clientes constará una cláusula recordando la vigencia de artículo 13 de la O.M. de 15 de febrero de 1975, que aprueba la Ordenanza de Trabajo de Limpieza de Edificios y Locales, así como la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 38.-DESPIDO

En caso de despido no se obligará al trabajador a firmar el finiquito. La Empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo el trabajador firmar el "recibí" de la misma.

CAPÍTULO VI

Artículo 39.- GARANTÍAS SINDICALES

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto -de Libertad Sindical- y por el Real Decreto Legislativo 1/1.995 del 24 de Marzo -Estatuto de los Trabajadores-, se establecen en este Convenio las garantías siguientes:

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado, ni despedido o sancionado por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.- El trabajador que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los Organos del Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.- Las empresas notificarán a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa y, en su caso, al Delegado Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, previamente a la comunicación a éste.

4.- Los Delegados de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5.- Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa, así como los Delegados Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a los trabajadores de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 30 horas laborales al mes para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fueran convocados por el Sindicato al que pertenezcan, dicho crédito horario podrá acumularse y transferirse entre los delegados electos de una misma Central Sindical.

Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato, en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

7.- Cuando los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una empresa, por aplicación del artículo 37 de este Convenio, seguirá ostentando su condición en todas ellas, si siguen trabajando en la empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos, la mitad o más de su jornada.

Artículo 40.- SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán un Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito, con la firma y el sello del representante Provincial del Sindicato correspondiente.

Para que exista Delegado Sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al Sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

Plantilla de la Empresa	Nº de afiliados	Nº de Delegados
Hasta 50 trabajadores	5	1
Más de 50 trabajadores	10	1

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones, excepto el crédito horario, que los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, respecto de la Sección Sindical, representando únicamente a los afiliados de su Sindicato.

Sin perjuicio de lo anterior, las respectivas representaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria podrán disponer de un crédito horario individual a favor de los Delegados Sindicales de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, equivalente al establecido en el artículo 39.6 del Convenio y destinado a cubrir las tareas previas de recopilación de información, de preparación de documentación y de deliberación para el ejercicio de las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria del Convenio enunciadas en el artículo 43 del Convenio.

Artículo 41.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores afectados por este Convenio, tienen derecho a reunirse en Asamblea dentro del local de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

El comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la Asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

Artículo 42.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres Delegados de Prevención que representarán a los trabajadores, de los cuales, al menos uno será Delegado de Personal, o miembro del Comité de Empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadores estos elegirán un Delegado de Prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al Comité de Seguridad y Salud por la legislación vigente en esta materia.

Quienes asuman las funciones de Delegados de Prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de 2 horas laborables a la semana, para vigilar y comprobar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud así como los Delegados de Prevención, podrán asistir en horas laborables a los cursos específicos organizados por los Sindicatos firmantes de este Convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSALAN).

Los medios y útiles de trabajo se adecuarán a la edad y condición física de las/los trabajadoras/es.

Artículo 43.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y con decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A) La Comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial negociadora del Convenio Colectivo en proporción a su presencia en la Comisión Negociadora.

B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del Convenio, UGT, CCOO y LSB-USO, en proporción a su presencia en la Comisión Negociadora.

1.- Funciones de la Comisión Paritaria:

La mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que le sean sometidos, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, en materia de modificación de condiciones de trabajo, despidos, traslados, cambios de puesto y clasificación profesional. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflictos, mediante escrito en el que se ponga en manifiesto los puntos y extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada uno de los Sindicatos intervinientes.

2.- En cualquier cuestión que surgiera a razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y soluciones a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención con arreglo a las necesidades expresadas en los párrafos precedentes y con solicitud de al menos un 20% de miembros de su composición, tanto de la parte social como de la económica. Y se obliga a convocar las reuniones y trasladar a los sindicatos las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que se presenten.

4.- La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de los empresarios y trabajadores respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60% de los votos, dentro de cada representación.

5.- Cuando se trate de problemas surgidos que afecten a empresarios o a trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria éstos serán oídos por la Comisión, pero no estarán presentes en las liberaciones, ni en el voto, debiéndose mantener en todo caso la paridad.

6.- El domicilio de la Comisión Paritaria en Álava lo será el de la Delegación Territorial en Álava del CRL/LHK.

Artículo 44.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial para los años 2006, 2007 y 2008 será de un 120% del IPC de cada año anterior (2005, 2006 ó 2007), siendo de un 130% del IPC del año anterior (2008) para el año 2009, no pudiendo superar el incremento salarial los 0,75 puntos de los citados IPCs que se sucedan en las anualidades de referencia y se aplicará sobre todos los conceptos económicos del Convenio, éste porcentaje para el año 2006, ya incluido en todos los conceptos salariales de cada nivel y categoría profesional, figura en las tablas salariales anexas. Dicho incremento aplicado es el resultante de la actualización económica de las tablas salariales del año 2005.

ANEXO I.- Calendario.

Todos los trabajadores mantendrán el horario de entrada y salida que venían realizando con anterioridad a la firma del presente Convenio, con las variaciones que a continuación se señalan:

A) Los trabajadores que venían trabajando los sábados y a tenor de lo establecido en el artículo 8, deban guardar descanso dichos días, distribuirán en partes iguales la jornada que realizaban el sábado entre los días, lunes a viernes, ambos inclusive, de forma que la jornada semanal se ajuste a la pactada en dicho artículo 8.

B) Cualquier otra modificación de horario, para que tenga validez, tendrá que ser adoptada de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

FIESTAS: Se disfrutarán todas las fiestas del calendario oficial.

La jornada de 4 horas, o la parte proporcional, de los días complementados en el artículo 8, se realizará de forma ininterrumpida al inicio de las jornadas de dichos días.

PUNTES: Para señalar las fechas concretas de disfrute de los puentes pactados en el artículo 8, los representantes de los trabajadores y la empresa, de mutuo acuerdo, lo harán dentro del plazo establecido en el presente Convenio. Para fijar dichas fechas, se tendrá en cuenta los puentes que hay al año o los que tengan fijados los trabajadores del centro.

VACACIONES: El período de disfrute de las vacaciones a que se refiere el artículo 10, será concretado para cada uno de los trabajadores, con fecha de comienzo y finalización, al menos dos meses antes de comenzar el disfrute, es decir antes del 1 de mayo.

ANEXO II.- Contrato de trabajo fijo de centro.

En Vitoria-Gasteiz, a _____ de _____ de 200_____

REUNIDOS

De una parte,

D. _____

, con D.N.I. n° _____ en representación de la empresa _____,
con domicilio en _____.

Y de otra,

D. _____

, con D.N.I. n° _____ y con domicilio en _____,
reconociéndose capacidad suficiente para formalizar este contrato,

EXPONEN

I.- La empresa se dedica a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, estando dada de alta en la Seguridad Social con el n° patronal _____, rigiéndose por el Convenio Colectivo Provincial para el sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Alava.

II.- Que habiendo llegado las partes a un acuerdo, otorgan el presente contrato, que formalizan bajo las siguientes

ESTIPULACIONES

1°.- El presente contrato se realiza al amparo de lo dispuesto en el apartado 1 párrafo a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores por lo que se considera un contrato FIJO DE CENTRO.

2°.- El trabajador prestará sus servicios con la categoría profesional de _____, en el centro de trabajo _____.

3°.- Este contrato comenzará a regir el día _____ reconociéndole al trabajador/a una antigüedad desde el _____.

4°.- La duración de la jornada será de _____ horas semanales, prestadas desde las _____ horas hasta las _____ horas, los siguientes días, de _____ a _____.

5°.- La cuantía de la retribución será la establecida en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Alava aplicable a la categoría profesional del trabajador.

6°.- En lo no previsto en el presente contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Alava y disposiciones complementarias, comprometiéndose expresamente las partes al cumplimiento de cuantas obligaciones establezca la legislación laboral y de Seguridad Social.

Las partes, ratificándose en el contenido del presente contrato,

privadas desde las _____ horas hasta las _____ horas, los siguientes días, de _____ a _____.

5º.- La cuantía de la retribución será la establecida en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Alava aplicable a la categoría profesional del trabajador.

6º.- En lo no previsto en el presente contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Alava y disposiciones complementarias, comprometiéndose expresamente las partes al cumplimiento de cuantas obligaciones establezca la legislación laboral y de Seguridad Social.

Las partes, ratificándose en el contenido del presente contrato, lo firman por triplicado y a un sólo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, debiendo quedar una de las copias en poder del trabajador/a.

EL TRABAJADOR. LA EMPRESA

ANEXO III.

- Cónyuge
- Hijos
- Padres
- Padres Políticos (suegros)
- Hijos Políticos (yernos, nueras)
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos
- Cónyuge de hermanos (cuñados)
- Hermanos del cónyuge (cuñados)
- Cónyuges de nietos
- Abuelos del cónyuge

ANEXO IV.- Tabla salarial año 2006.

	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS CONVENIO	PLUS CALZADO	PLUS HORA NOCT/TOXIC PENOS/PELIG	PAGAS EXTRAORDINARIAS	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO							
Director Gerente	1380,93	39,25	13,09		1,87	1433,27	21499,05
Director Comercial o Administrativo	1275,26	39,25	13,09		1,72	1327,61	19914,03
Jefe de Compras	1275,26	39,25	13,09		1,72	1327,61	19914,03
Jefe de Servicios y Jefe de Personal	1275,26	39,25	13,09		1,72	1327,61	19914,03
PERSONAL TITULADO							
Titulado de Grado Superior	1195,98	39,25	13,09		1,63	1248,33	18724,83
Titulado de Grado Medio	1156,35	39,25	13,09		1,55	1208,69	18130,35
Titulado Medio Profesional	1063,90	39,25	13,09		1,44	1116,24	16743,60
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de Primera	1159,04	39,25	13,09		1,58	1211,39	18170,73
Jefe de Segunda	1129,93	39,25	13,09		1,51	1182,27	17734,05
Oficial de Primera	1063,90	39,25	13,09		1,44	1116,24	16743,60
Oficial de Segunda	1011,03	39,25	13,09		1,37	1063,38	15950,58
Auxiliar	947,64	39,25	13,09		1,30	999,98	14999,70
Telefonista	937,09	39,25	13,09		1,28	989,43	14841,45
Cobrador	947,64	39,25	13,09		1,19	999,98	14999,70
Aspirante de 16 a 18 años	812,94	39,25	13,09		1,10	865,29	12979,23
MANDOS INTERMEDIOS							
Encargado General	1103,50	39,25	13,09		1,48	1155,85	17337,63
Supervisor o Encargado de Zona	1055,97	39,25	13,09		1,44	1108,32	16624,68
Supervisor o Encargado de Sector	1029,54	39,25	13,09		1,39	1081,88	16228,20
Encargado de Grupo	938,12	39,25	13,09	2,53	1,28	992,99	14894,85
Responsable de Equipo	912,76	39,25	13,09	2,53	1,23	967,64	14514,48
PERSONAL SUBALTERNO							
Ordenanza/Almacenero/Listero/Vigilante	895,30	39,25	13,09		1,20	947,67	14214,69
Botones	802,56	39,25	13,09		1,07	854,90	12823,14
PERSONAL OBRERO/OFIOS VARIOS							
Especialista/Limpiador Oficial/Conductor	983,31	39,25	13,09	2,53	1,33	1038,19	15572,73
Peón Especialista/Ayudante	915,95	39,25	13,09	2,53	1,23	970,82	14562,30
Limpiadora/Limpiador, Peón	900,20	39,25	13,09	2,53	1,20	955,07	14326,05

ANEXO V.- Tabla antigüedad año 2006.

	MENSUAL	PAGAS EXTRAS
PERSONAL DIRECTIVO		
Director Gerente	55,12	57,22
Director Comercial o Administrativo	50,91	53,00
Jefe de Compras	50,91	53,00
Jefe de Servicios y Jefe de Personal	50,91	53,00
PERSONAL TITULADO		
Titulado de Grado Superior	47,75	49,84
Titulado de Grado Medio	46,18	48,26
Titulado Medio Profesional	42,49	44,56
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Primera	46,27	48,36
Jefe de Segunda	45,12	47,20
Oficial de Primera	42,49	44,56
Oficial de Segunda	40,37	42,43
Auxiliar	37,85	39,93
Telefonista	37,40	39,50
Cobrador	37,85	39,93
Aspirante de 16 a 18 años	32,47	34,53
MANDOS INTERMEDIOS		
Encargado General	44,06	46,15
Supervisor o Encargado de Zona	42,15	44,24
Supervisor o Encargado de Sector	41,11	43,19
Encargado de Grupo	37,44	39,65
Responsable de Equipo	36,45	38,64
PERSONAL SUBALTERNO		
Ordenanza/Almacenero/Listero/Vigilante	35,76	37,85
Botones	32,03	34,13
PERSONAL OBRERO Y OFICIOS VARIOS		
Especialista/Limpiador Oficial/Conductor	39,26	41,46
Peón Especialista/Ayudante	36,56	38,76
Limpiadora/Limpiador, Peón	35,93	38,13

REVISIÓN SALARIAL Y ARTÍCULO 18 (BOTH A nº 56 - miércoles, 09 de mayo de 2007)

RESOLUCION de 27 de marzo de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación de la Revisión Salarial para 2007 y nueva redacción del ART. 18 del Convenio Colectivo para el Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA. Código Convenio núm. 0100995.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 23 de marzo de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto de las actas de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA, suscritos el 15 de enero y 15 de febrero de 2007 respectivamente, compuesta por las centrales sindicales UGT, CC.OO. y USO y por ASPEL y APEL.

2. Las actas de la revisión salarial y modificación del ART. 18 de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de ASPEL y APEL y por los representantes sindicales de UGT, CC.OO. y USO de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicha Revisión Salarial se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO