

administración autonómica

SERVICIOS PERIFÉRICOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA CIUDAD REAL RESOLUCIÓN

Visto el texto del Convenio Colectivo de Sector de la Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 17-06-2013, mediante el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y UGT de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), modificado por Decreto 116/2007, de 10 de julio y el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real, acuerda:

1º.-Ordenar la inscripción de la resolución y el texto del convenio, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo, siendo su código 13000245011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 5 de julio de 2013.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

En la sede de UGT en Ciudad Real en la calle Alarcos, 1ª planta, se reúnen los abajo mencionados que constituyen la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Ciudad Real, siendo 7 de marzo de 2013.

Por la parte empresarial:

- José Manuel Sánchez. CEOE CEPYME.
- Araceli Doménech. Asesora.
- Rafael Pérez Galijo. ASPEL.
- Francisco López Clemente. CEOE CEPYME.
- Lorenzo Navarro Serna. ASPEL.
- Carlos García Martínez. ASPEL.

Por la parte social:

- María Luisa López Valencia. Asesora UGT.
- María Belén del Álamo Muñoz. Asesora UGT.
- Remedios Toboso Ayuso. Asesora CCOO.
- Antonio Cervantes Jiménez. Asesor CCOO.
- Alejandro Jiménez. Asesor CCOO.
- Victoria Martín Martín. Asesora UGT.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Ramón Céspedes Beldad. UGT.
- Juan Expósito Barato. UGT.
- Simón de Gracia Angulo. UGT.
- Prado León López Pastor. UGT.
- María José Lopez Tercero. CCOO.
- José Luis Bastante. CCOO.
- Casto Manuel Villaseñor. CCOO.

Siendo las 10,30 horas comienza la negociación, tras las diferentes intervenciones de la parte social y de la parte empresarial y tras un arduo debate, ambas partes llegan al acuerdo de firmar el Convenio Colectivo de Limpieza de 2012-2013, con una subida salarial para ambos años de un cero por ciento. Quedando denunciado automáticamente el mencionado convenio el 31 de diciembre de 2013. Ambas partes acuerdan que el texto del mencionado convenio se adaptará a las modificaciones legislativas en vigor.

En Ciudad Real, a 7 de marzo de 2013.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES(2012-2013)

Asistentes:

Parte empresarial:

José Manuel Sánchez. CEOE CEPYME.

Araceli Doménech. Asesora CEOE.

Rafael Pérez Galijo. ASPEL.

Francisco López Clemente. CEOE CEPYME.

Carlos García Martínez. ASPEL.

Parte social:

CC.OO:

Alejandro Jiménez Martínez (Asesor)

Antonio Cervantes Jiménez (Asesor)

Antonio Sánchez Carnerero (Asesor)

Delegados:

CC.OO:

José Luis Bastante Plaza (Delegado CC.OO)

Juan Antonio Lillo Roales (Delegado CC.OO)

María José López Tercero (Delegada CC.OO)

UGT:

Victoria Martín Martín (Asesora)

Belén del Álamo Muñoz (Asesora)

UGT:

Juan Expósito Barato (Delegado UGT)

Ramón Céspedes Beldad (Delegado UGT)

En Ciudad Real siendo las 11,00 horas del día 14 de junio de 2013, reunidos los arriba relacionados en los locales de Comisiones Obreras de Ciudad Real, han adoptado los siguientes acuerdos:

ACUERDOS:

1) Firma del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real con vigencia de dos años desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

2) Adjuntar como anexo I la tramitación necesaria en casos de subrogación del personal.

3) Adjuntar como anexo II las plantilla de subrogación.

4) Adjuntar como anexo III las tablas salariales definitivas del año 2012-2013

Y en prueba de conformidad firman las partes la presente acta a los efectos oportunos.

(Firmas ilegibles).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA LA ACTIVIDAD
DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES AÑOS DE 2012 A 2013

ÍNDICE.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación (personal, funcional y territorial).

Artículo 2.-Duración y prórroga.

Artículo 3.-Legislación subsidiaria.

Artículo 4.-Comisión Mixta de Interpretación.

Artículo 5.-Tablas de retribuciones.

CAPÍTULO II: EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 6.-Comisión de Subrogación.

Artículo 7.-Contratos de trabajo.

Artículo 8.-Vacantes.

Artículo 9.-Período de prueba.

Artículo 10.-Expediente de crisis.

Artículo 11.-Subrogación de personal.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 12.-Jornada laboral.

Artículo 13.-Horario de trabajo.

Artículo 14.-Calendario laboral.

Artículo 15.-Festivos.

Artículo 16.-Horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, TRASLADOS, REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA.

Artículo 17. Vacaciones.

Artículo 18.-Licencias.

Artículo 19.-Excedencias.

Artículo 20.-Reducción por lactancia.

Artículo 21.-Traslado de personal.

CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 22.-Ayuda por fallecimiento.

Artículo 23.-Jubilación anticipada, para trabajadores/as que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967.

Artículo 24.-Vacaciones adicionales.

Artículo 25.-Complemento por accidente o enfermedad.

Artículo 26.-Póliza de seguros.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 27.-Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 28.-Comisiones de seguimiento.

Artículo 29.-Riesgos de accidentes.

Artículo 30.-Reconocimientos médicos.

Artículo 31.-Protección a la maternidad.

Artículo 32.-Vestuarios.

Artículo 33.-Suministro de material de limpieza.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO VII: CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 34.-Salario.

Artículo 35.-Plus transporte.

Artículo 36.-Antigüedad.

Artículo 37.-Plus de asistencia.

Artículo 38.-Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39.-Gratificación de beneficios.

Artículo 40.-Dietas y desplazamientos.

Artículo 41.-Ropas de trabajo.

Artículo 42.-Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 43.-Plus de nocturnidad.

Artículo 44.-Plus de distancia.

Artículo 45.-Pago de nómina.

Artículo 46.-Cláusula de revisión salarial.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 47.-Derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES.

- Disposición adicional I. Cláusula de descuelgue.

- Disposición adicional II. A. S. E. C. de Castilla-La Mancha.

- Disposición adicional III. Abuso de autoridad.

- Disposición adicional IV. Acoso sexual en el trabajo.

- Disposición adicional V. Acoso moral en el trabajo.

ANEXO I: Tramitación subrogación entre empresa entrante y saliente.

ANEXO II: Ficha subrogacion empresa saliente.

ANEXO III. Tabla salarial 2012-13.

(Firmas ilegibles).

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación (personal, funcional, territorial). El presente convenio colectivo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Este pacto colectivo es de aplicación a todas las empresas de limpieza de edificios y locales, reguladas por el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (código de convenio número 99100125012013), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012, aprobado por resolución de 8 de mayo de 2013 de la Dirección General de Empleo y publicado en el B.O.E. 23-05-2013.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el párrafo anterior, así como los trabajadores/as que realicen el trabajo de limpieza de edificios y locales de organismos del Estado, provincia o municipio, o cualquier otro ente público o privado.

Artículo 2.-Duración y prórroga. La duración de este convenio será de dos años contando desde el día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente a fecha 31 de diciembre de 2013. Las partes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora como máximo hasta el 31 de enero de 2014.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 3.-Legislación subsidiaria. En todo lo no pactado en este convenio se estará a lo dispuesto en lo publicado en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el B.O.E. 23-05-2013 o cualquier otra norma que lo sustituya.

Artículo 4.-Comisión Mixta de Interpretación. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios designados por las partes signatarias del convenio y de entre los que han formado parte de la Comisión deliberadora del mismo, tanto como titulares o suplentes, que tendrán como función la de interpretar, conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio.

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

Serán Presidente y Secretario de esta Comisión dos vocales de la misma nombrados por cada sesión, recayendo el cargo alternativamente entre empresarios y trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo. Durante el tiempo que la Comisión por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Esta Comisión en relación con el artículo 25 del convenio recabará informes de los servicios técnicos de los diferentes centros a fin de establecer los medios de seguridad e higiene que resulten necesarios en cada actividad. Esta consulta se llevará a cabo dentro de los cuatro primeros meses del año.

La Comisión Mixta tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo de la cláusula de descuelgue.

Artículo 5.-Tablas de retribución. Las tablas de retribución que se incorporan como anexo a este convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de edificios y locales.

Las condiciones pactadas en el presente convenio formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad laboral en el uso de sus facultades no aprobara alguno de estos artículos contenidos en el presente convenio en su actual redacción, las partes deliberantes deberán reunirse para considerar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado o si por el contrario la modificación de alguna de las cláusulas obligase a la revisión de la totalidad.

Artículo 6.-Comisión de Subrogación. Se establece una Comisión de Subrogación de composición similar a la del artículo 4, al objeto de estudiar y entender los aspectos interpretativos de las subrogaciones y con el fin de elaborar una tabla de rendimiento del sector. La Comisión que estará integrada por cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial, podrá emitir informes siempre que ello sea acordado por la mitad más uno de sus miembros con derecho a voto, acerca de las condiciones en que se haya producido dicha subrogación y sobre la adecuación de la oferta económica a las condiciones económicas establecidas en el convenio.

CAPÍTULO II.-EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 7.-Contratación.

Las modalidades y normativa de referencia en materia de contratación se estará a lo dispuesto al I Convenio colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el B.O.E. 23-05-2013, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones reglamentarias y normativa vigente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 8.-Vacantes. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones de trabajo para ocupar dicho puesto.

En caso de que las vacantes no se puedan cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis en la misma categoría.

Las empresas informarán a los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes (excedencias, bajas por IT, ...etc.), con el fin de que éstos puedan informar al resto de los trabajadores/as.

Artículo 9.-Período de prueba. El período de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio será el reflejado en la siguiente escala:

- Personal directivo y titulado: Seis meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: Dos meses.
- Personal cualificado: Un mes.
- Resto del personal no cualificado: Quince días.

Artículo 10.-Expediente de crisis. La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el Organismo competente, salvo en los casos de fuerza mayor que se comunicará con la antelación posible.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores/as dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos tales como antigüedad y otros.

Artículo 11.-Subrogación del personal.

En el presente convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado, empresas individuales, cooperativas, trabajadores autónomos, sociedades laborales o comunidades de vecinos. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario o titular del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

A tales efectos la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores/as en el referido centro de trabajo para que opere la subrogación detallando los centros de trabajo en la forma en que se especifica en el último párrafo del artículo 7.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los tres meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

El personal incorporado por la anterior titular al centro de trabajo dentro de los tres últimos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo, salvo en caso de desaparición, cierre o proceso concursal de la empresa saliente, en los que la empresa entrante deberá dirigirse a la comisión paritaria del convenio para ver los pasos a seguir.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

De igual forma, la empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama, buro fax o carta notarial a la entrante, su cese en el servicio o en la contrata con los demás requisitos previstos en este artículo. Así mismo, notificará por escrito, el cese de los trabajadores/as afectados acreditando sus condiciones laborales. Y en cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores, solo se extingue en el momento que se produzca el derecho de la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

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

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Cualquier tipo de cliente que no facilite a la empresa adjudicataria los documentos y datos expuestos en los apartados anteriores y posteriores, quedará subrogada con los trabajadores/as, incluidas las comunidades de vecinos.

Artículo 11 bis. -Supuestos especiales de subrogación.

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes compañías de aviación, o en su caso operadores de handling y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{Nº aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

Clase de aeronave	Coefficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará con arreglo a las siguientes reglas:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador éste será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, éste no será subrogado y el número de horas quedará igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación sólo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realice la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO III.-JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 12.-Jornada laboral. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo será de treinta y nueve horas semanales.

En los contratos a tiempo parcial la reducción de la jornada será proporcional a la reducción practicada a la jornada completa.

La notificación a los trabajadores afectados se entenderá hecha a partir de la publicación del presente convenio colectivo.

En aquellas empresas que deban prestar sus servicios durante veinticuatro horas, la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores estarán obligados a establecer un calendario laboral con el horario que posibilite la prestación del servicio durante las veinticuatro horas, aunque ello suponga la modificación de la jornada habitual.

En la jornada continuada se dispondrá de veinticinco minutos para tomar el bocadillo, este tiempo computará como jornada laboral.

Se entenderá como jornada completa cuando se trabajen seis horas o más seguidas. La jornada laboral no podrá realizarse de forma partida en más de dos fracciones durante un período de doce horas siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro de trabajo a otro en cada fracción. Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente punto de trabajo.

La jornada laboral anual se fijará en 1.770 horas para el 2012 y 2013.

Preferentemente la reducción de ocho horas existentes sobre la jornada máxima legal, se realizará en los días laborales anteriores a Navidad y Año Nuevo, sin perjuicio de que se pacte otras fechas entre empresa y representantes sindicales o trabajadores.

Artículo 13.-Horario de trabajo. La modificación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En la confección del calendario laboral y horario, se tendrá en cuenta todo el personal de ambos sexos al objeto de alternar el trabajo nocturno, siempre que no haya oposición por parte del centro de trabajo. Anualmente la empresa, tras la consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá, el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal, o en su caso la pactada.

El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de estos.

El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 14.-Calendario laboral. Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, el calendario laboral que deberá comprender al menos, las fiestas locales y fecha para el disfrute de vacaciones.

Artículo 15.-Festivos. El trabajador/a cuya jornada laboral se desarrolle en festivo tendrá derecho a disfrutar de un día laboral de descanso en compensación y al abono del 40% del salario base.

Artículo 16.-Horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias se regirá por la normativa legal vigente, abonándose con un incremento del 75% sobre el salario hora establecida y según el valor fijado en el anexo I de las tablas salariales para el año 2012 y 2013.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO IV.-VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, TRASLADOS, REDUCCIONES DE JORNADA POR LACTANCIA.

Artículo 17.-Vacaciones. El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales retribuidos con la inclusión de la antigüedad correspondiente en el supuesto que se devengue.

Sí el período vacacional contiene dos o más festivos se tendrá un día más adicional de vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán una bolsa de vacaciones, cuyo cálculo se obtendrá sobre el promedio del plus de asistencia percibido en los tres meses anteriores al inicio del disfrute de las vacaciones, siendo la cantidad a percibir el cien por cien de dicho promedio.

Esta bolsa de vacaciones se percibirá en la nómina correspondiente al mes de disfrute de las vacaciones cuando éstas sean completas y en caso de fraccionarse se percibirá en el mes de inicio del primer período vacacional.

Artículo 18.-Licencias. Todos los trabajadores/as al servicio de las empresas incluidas en el campo de aplicación del presente convenio tendrán derecho al disfrute de las siguientes licencias retribuidas:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Matrimonio de hijos o hermanos: Un día.

c) Alumbramiento de la esposa: Tres días de licencia que se ampliarán a cinco siempre que el trabajador tenga que desplazarse a más de 35 km. Se acreditará el derecho al disfrute de la licencia de alumbramiento en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo/a nacido.

d) Muerte del cónyuge, hijos, padre de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos: Tres días que se ampliarán a cinco siempre que el trabajador/a tenga que desplazarse a más de 35 km.

e) Enfermedad grave de los familiares citados en el apartado anterior: Tres días que se ampliarán a cinco siempre que el trabajador tenga que desplazarse a más de 35 km. Se considerará en todo caso enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general y anestesia epidural.

Si se produce una hospitalización, el trabajador/a tendrá derecho a dos opciones:

1.-Solicitar los días de permiso desde el día del hecho causante.

2.-Podrá solicitar el permiso en los siete días siguientes desde el hecho causante. La duración de la licencia, será desde el día de la solicitud y hasta el máximo de días que le pudieran corresponder mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización finalizara antes o durante el disfrute de la licencia se perderá el derecho a la licencia o los días que falten (el trabajador/a presentará justificante del día del ingreso y del alta hospitalaria).

f) Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por exámenes. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes del centro correspondiente, percibiendo los salarios de su categoría.

La participación en oposiciones para mejora de empleo dará lugar a licencia establecida para exámenes debiéndose acreditar con carácter previo la admisión a la oposición y posteriormente certificación de asistencia a la misma. Este derecho no podrá ser ejercitado por más del 5 por ciento de la plantilla del centro de trabajo, si bien existirá un tratamiento diferenciado para empresas y centros con menos de 10 trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, acreditándolo con el justificante oficial facultativo.

j) Licencia sin retribuir por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita.

k) Licencia sin retribuir en caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de treinta días.

l) Asuntos propios: Se disfrutarán de dos días de asuntos propios que serán retribuidos, no recuperables y computables como días efectivos de trabajo a efectos del cómputo de jornada. Los requisitos para el disfrute del segundo día de asuntos propios serán: El de preavisar a la empresa por parte del trabajador/a con una antelación mínima de tres días y que no se podrá coger ni antes, ni a continuación de las vacaciones, ni antes ni después del primer día de asuntos propios.

A todos los efectos, en lo concerniente en este artículo las licencias, permisos, serán extensivos a aquellos trabajadores que convivan como pareja de hecho, acreditándolo legalmente ante la empresa.

Artículo 19.-Excedencia. La empresa de acuerdo con el trabajador/a podrá conceder una excedencia sin retribuir (incluidas las mejoras de empleo) por un período máximo de un año y mínimo de tres meses con expresa reserva de puesto de trabajo, reincorporándose al mismo una vez terminada la misma.

Artículo 20.-Reducción por lactancia. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones de media hora o bien disponer de dicha entera. La modificación del régimen de disposición elegido exigirá notificación fehaciente a la empresa. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad (o anteriormente), manifiesta su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia de trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de quince días laborales a continuación de la baja por maternidad o adopción.

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

A todos los efectos, en lo concerniente en este artículo de lactancia, será extensivo a aquellos trabajadores que convivan como pareja de hecho, acreditándolo legalmente ante la empresa.

Artículo 21.-Traslado de personal. Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y por permuta con otro trabajador/a de distinta localidad siempre que exista acuerdo entre ambos.

CAPÍTULO V.-PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 22.-Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en el abono de un mes y medio de salario real que viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 23.-Jubilación anticipada:

Los trabajadores/as que opten por jubilarse voluntariamente antes de la edad de jubilación total legislada en cada momento, por cada uno de los años en que anticipen su jubilación, entendiéndose como tope a estos efectos un año antes de la jubilación total, tendrán treinta días naturales (por cada año) más de vacaciones retribuidas y cotizables, con todos los conceptos salariales ordinarios (salario base, antigüedad, pluses y complementos); los períodos vacacionales que resulten según la edad de jubilación anticipada se sumarán y se cogerán uno a continuación del otro sin interrupciones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores/as percibirán de sus respectivas empresas una mensualidad de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación, entendiéndose como tope a estos efectos un año antes de la jubilación total.

Artículo 24.-Vacaciones adicionales. Con independencia de lo determinado en el artículo anterior al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente sesenta días naturales (por cada año) más de vacaciones retribuidas y cotizables, con todos los conceptos salariales ordinarios (salario base, antigüedad, pluses y complementos), siempre que lleve diez años al servicio en la misma empresa o en el mismo centro de trabajo, en este último caso el premio de constancia les será hecho efectivo por la empresa que en ese momento sea titular de la contrata. Los sesenta días naturales a elección del trabajador/a los disfrutará antes o después del momento que se produzca la jubilación.

Será a elección de los trabajadores/as, excepcionalmente, el poder acogerse a estas condiciones o mantener las establecidas en convenios anteriores: Al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente en el importe de dos mensualidades del salario real que viniera percibiendo.

Artículo 24 bis.-Jubilación parcial con contrato de relevo. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación regulada en cada momento. El trabajador/a que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando ésta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante un contrato de relevo a un trabajador desempleado o eventual de la citada empresa.

Artículo 25.-Complementos por accidente o enfermedad. Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores/as que se encuentren en las situaciones siguientes percibirán:

- Accidente de trabajo y enfermedad profesional: Se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día de la baja.

- Accidente no laboral: Se complementará el cien por cien del sueldo base más antigüedad, desde el primer día de la baja, exceptuando accidentes deportivos, accidentes de tráfico fuera de la jornada laboral cuando el trabajador/a de positivo en el control de alcoholemia.

- Pluriempleo y incapacidad transitoria: Si el trabajador/a esta en situación de pluriempleo en el mismo sector y tiene un accidente de trabajo en una de la empresas, se le complementará como accidente de trabajo (100% del salario real desde el 1 día) en la empresa accidentado/a y en las otras, se le complementará como accidente no laboral (100% del sueldo base más antigüedad).

- Resto de contingencias (enfermedades comunes): Se complementará el cien por cien del sueldo base más antigüedad desde el séptimo día de la baja.

- Enfermedades graves (cáncer, tumores, infartos cerebrales y cardiovasculares) se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día.

Cuando se deba abonar el cien por cien en todas las contingencias mencionadas en los párrafos anteriores, efectuará de tal forma que el trabajador/a perciba integras en sus fechas las pagas extraordinarias. Este artículo tendrá efectividad en los términos expresados anteriormente a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta esa fecha se mantiene el texto anterior.

Artículo 26.-Póliza de seguros. Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por fallecimiento derivado

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

de accidente de trabajo, un capital de 13.673,78 euros para el año 2012 y 2013, que entrará en vigor al mes siguiente de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Y en caso de incapacidad permanente total, derivadas de accidente de trabajo, los trabajadores/as percibirán un capital de 20.460,88 euros para el año 2012 y 2013 que entrará en vigor al mes de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de este convenio.

Aquellos trabajadores/as que realicen jornadas inferiores, percibirán la parte proporcional en función a su jornada de trabajo.

CAPÍTULO VI.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 27.-Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán los Delegados de Prevención con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Artículo 28.-Comisiones de seguimiento. Se constituirá una Comisión de seguimiento de salud laboral compuesta por dos empresarios y dos trabajadores/as del sector más un Asesor por cada una de las partes al objeto de buscar soluciones a los problemas de salud laboral que sean planteados a la citada comisión por las empresas o trabajadores/as.

Esta Comisión deberá reunirse al menos una vez al semestre, o cuando sea solicitado por algunas de las partes integrantes de la Comisión.

Esta Comisión para una mejor información y asesoramiento podrá solicitar informe preceptivo al Servicio de Condiciones Laborales.

Por último, la Comisión vendrá obligada a informar y resolver los casos que a ella se presenten, conforme a lo preceptuado en la normativa vigente en cuanto a salud laboral.

En su caso esta Comisión recabará de los organismos que ostenten la titularidad del centro donde se realice la limpieza de la adopción de las medidas necesarias tendentes al cumplimiento de la normas de salud laboral.

Artículo 29.-Riesgos de accidentes. En caso de riesgo de accidentes de trabajo inminente se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 30.-Reconocimientos médicos. Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año y al inicio de las relaciones laborales. Estos reconocimientos médicos cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador/a realice un trabajo tóxico o penoso.

Artículo 31.-Protección a la maternidad. A partir del sexto mes de embarazo y sin previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico hasta tanto y cuanto pase a disfrutar su período obligatorio de descanso.

Artículo 32.-Vestuarios. Las empresas estarán obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes un lugar adecuado a las necesidades del personal de limpieza para poder cambiarse de ropa.

Artículo 33.-Suministro de material de limpieza. Las empresas estarán obligadas a poner en cada uno de los centros de trabajo, el material de limpieza necesario para la realización del mismo. Asimismo la empresa retirará de los centros de trabajo el material usado o herramientas. Los/as trabajadores/as podrán transportar este material siempre que el mismo no exceda de tres kilos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO VII.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 34.-Salario. El salario base será por cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexos. Si se realiza jornada inferior a la completa se percibirá a prorrata del salario. Las empresas unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez merma en el salario.

Artículo 35.-Plus de transporte. El plus de transporte es igual para todas las categorías profesionales y que da establecido, para el año 2012 y 2013 en 2,47 euros, que se abonarán por día efectivo de trabajo. En jornada inferior a la completa se prorratearán en función de las horas realmente trabajadas, respetándose en cualquier caso, las cantidades que se venían percibiendo por dicho concepto.

Artículo 36.-Antigüedad. El personal comprendido en este convenio percibirá de sus respectivas empresas aumentos periódicos consistentes en trienios del 4 por ciento cada uno de ellos del salario base de su categoría, vigente en el convenio colectivo.

a) Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa percibirán 0,02 euros diarios, incluidos domingos y festivos.

b) Los trabajadores/as con dos años de antigüedad en la empresa percibirán 0,03 euros diarios, incluidos domingos y festivos.

Se respetarán los porcentajes adquiridos por los trabajadores/as de este convenio con anterioridad al 01- 01- 1994.

Las cantidades devengadas en concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 1995, permanecerán constantes en su cuantía, no siendo susceptibles de revalorización a partir de dicha fecha.

Las cantidades que se devenguen en concepto de antigüedad a partir del 1 de enero de 1996 se calcularán aplicando los porcentajes (trienios del 4 por ciento) sobre el salario base vigente a la fecha de su devengo, salario de cada categoría, que se sumarán a las devengadas hasta el 31 de diciembre de 1995 y tendrán el mismo tratamiento que aquélla.

Artículo 37.-Plus de asistencia. Todo el personal afectado por el presente convenio le será abonado de sus respectivas empresas un plus de asistencia anual de 551,25 euros para el 2012 y 2013. Este plus se percibirá por día efectivo de trabajo, según la distribución de la jornada laboral y en proporción a la misma cuya cantidad será:

- Jornada de lunes a viernes: 2,45 euros/día.
- Jornada de lunes a sábado: 2,02 euros/día.

Artículo 38.-Gratificaciones extraordinarias. El personal comprendido en este convenio percibirá de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra en Navidad, a razón de treinta días del salario base más antigüedad cada una de ellas que se abonarán respectivamente en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre.

Artículo 39.-Gratificación de beneficios. El personal comprendido en este convenio percibirá en concepto de participación en beneficios una paga extraordinaria en la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad, que será prorrateada por doceavas partes entre los doce meses del año.

Artículo 40.-Dietas y desplazamientos. El importe de las dietas por desplazamiento para el año 2012 y 2013 será el siguiente:

- Una comida/cena: 13,99 euros.
- Dos comidas/cena: 18,72 euros.
- Dieta completa: 42,54 euros.

Artículo 41.-Ropas de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal uniforme de trabajo cada seis meses, como mínimo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En caso de no entregarse los uniformes, se abonará al trabajador 0,71 euros para el año 2012 y 2013 por día de trabajo, en compensación de los gastos de uniformes, monos u otras piezas. En las prendas de trabajo facilitadas por las empresas no podrán constar rótulos grandes con el nombre de la empresa.

Todos los trabajadores/as que realicen funciones o trabajos a la intemperie recibirá ropa de abrigo cada tres años.

Artículo 42.-Pluses tóxicos, penosos y peligrosos. Por este concepto las empresas abonarán a sus trabajadores/as un plus del 20 por ciento del salario base. Si concurren más de una circunstancia se abonará un plus del 25 por ciento.

Artículo 43.-Plus de nocturnidad. Por este concepto se abonará a los trabajadores/as un plus del 25 por ciento, regulándose su percepción de acuerdo con lo que establece el Acuerdo Marco Sectorial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 44.-Plus de distancia. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios adecuados para el desplazamiento al lugar de trabajo, abonarán a dichos trabajadores la cantidad de 0,32 para el 2012 y 2013, por km., tanto a la ida como a la vuelta y siempre que se encuentre a más de 2 km. de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador.

Artículo 45.-Pago de nómina. Las empresas deberán abonar dentro de los cinco primeros días de cada mes, los salarios devengados en el mes anterior si el día de abono fuese inhábil el pago se adelantará al día hábil inmediatamente anterior.

Cuando el pago se realizase mediante talón, éste deberá venir conformado por la entidad bancaria, siempre que lo solicite por escrito el trabajador a la dirección de la empresa.

Artículo 46.-Cláusula de revisión salarial: Los años de vigencia de este convenio no se efectuará revisión salarial, por tanto las tablas salariales de los años 2012 y 2013 tienen carácter definitivo.

CAPÍTULO VIII.-DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 47.-Derecho de los trabajadores.

A) Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de dos horas retribuidas al mes, dentro de la jornada laboral, para asistir a asambleas sindicales, siempre que no se produzca deterioro notable en el servicio. Bastará a tal efecto la mera comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

B) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas mensuales laborales o su proporción a las horas trabajadas, retribuidas, a los efectos de realizar sus funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a que pertenezca el trabajador.

C) Tiempo no retribuido. Por razones sindicales cualquier afiliado a una Central Sindical y que sea designado por ésta para desempeñar un cargo de Dirección Sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer de:

1.-Veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

2.-Licencias de hasta quince días por año no retribuidos. El personal afectado por estos dos apartados no podrá sobrepasar el 4 por ciento de la plantilla de la empresa.

D) Las empresas no interferirán a las secciones sindicales de la empresa para la recogida de cuotas a sus afiliados, no obstaculizando las tareas de divulgación o afiliación a una Central Sindical, siempre que todas estas funciones se realicen fuera de la jornada laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

E) En aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores en su plantilla, se podrán constituir las secciones sindicales al amparo de Ley Orgánica de Libertad Sindical, pudiéndose nombrar un Delegado Sindical con los derechos y garantías de dicha Ley.

F) Los Comités de Empresa deberán ser informados sobre reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales del contrato de trabajo, reducciones de jornada, traslado de instalaciones de la empresa, sobre la existencia de puestos vacantes al objeto de conciliar la vida familiar y laboral y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

G) Se autoriza la creación de bolsa de horas sindicales, pudiéndose acumular las horas de los Delegados y/o miembros de Comité de Empresa de una misma Central Sindical, por centro de trabajo.

H) Licencia de los representantes de los trabajadores.-Para quienes ostenten cargos de representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- La reserva de horas legales será computada anualmente.

CAPÍTULO IX.-DISPOSICIONES.

Disposición adicional primera. Cláusula de descuelgue.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET y pactadas en los convenios colectivos negociados según la estructura prevista en el artículo 10 del presente convenio colectivo deberá ir precedido de un período de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a quince días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia, que tendrá un plazo de siete días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados en el ámbito territorial de referencia siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008, de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente convenio a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional segunda. Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse al A. S. E. C. de Castilla-La Mancha.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Disposición adicional tercera. Abuso de autoridad. El que lo sufra deberá ponerlo por escrito inmediatamente en conocimiento de la representación de los trabajadores y del empresario y se estará a lo legalmente establecido.

Disposición adicional cuarta. Acoso sexual en el trabajo. El que lo sufra deberá ponerlo por escrito inmediatamente en conocimiento de la representación de los trabajadores y del empresario y se estará a lo legalmente establecido.

Disposición adicional quinta. Acoso moral en el trabajo. El que lo sufra deberá ponerlo por escrito inmediatamente en conocimiento de la representación de los trabajadores y del empresario y se estará a lo legalmente establecido.

(Firmas ilegibles).

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, relación de centros y respectivos horarios, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

La falta de cumplimiento de este apartado no legitima a la empresa entrante a no subrogar al personal.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

(Firmas ilegibles).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ANEXO II

SUBROGACIÓN EMPRESA SALIENTE:

Nombre	Apellidos	Domicilio	Nº afiliación S.S.	Antigüedad	Jornada	Horario	Fecha disfrute vacaciones	Días asuntos propios	Otras licencias retribuidas	Tipo contrato	Rep. Sindical si/no	Relación centros y jornadas en los que opere la subrogación

(Firmas ilegibles).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Firmado digitalmente por "Director del B.O.P." MANUEL MUÑOZ MORENO el día 10-07-2013 El documento consta de un total de 68 pág/s. Pág. 39 de 68. Código de Verificación Electrónica (CVE) U08E0 K7n20 U1185 00004

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO
 DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
 AÑO 2012 Y 2013

GRUPOS PROFESIONALES	Salario	Plus transp.	Horas extras
	euros	euros	euros
GRUPO II. Personal administrativo.			
Oficial de 1ª	960,96	2,47	13,90
Oficial de 2ª	897,09	2,47	12,96
Auxiliar Administrativo	817,43	2,47	11,78
Aspirante Administrativo	569,31	2,47	8,25
GRUPO III. Personal Mando Intermedio.			
Encargado General	1.088,19	2,47	15,41
Supervisor o Encarg. de Zona	1.040,53	2,47	15,03
Encargado de Sector	960,83	2,47	13,91
Encargado de Grupo	28,86	2,47	12,88
Responsable de Equipo	28,54	2,47	12,64
GRUPO IV. Personal Subalterno.			
Ordenanza y Almacenero	815,04	2,47	11,77
Listero Vigilante	815,04	2,47	11,77
Botones	569,31	2,47	8,24
GRUPO V. Personal Obrero.			
Conductor-Limpiador	30,28	2,47	13,27
Especialista	27,92	2,47	15,52
Peón Especializado	27,10	2,47	11,87
Limpiador/a a partir de 16 años	26,65	2,47	11,69
GRUPO VI. Personal de Oficios Varios.			
Oficial	30,57	2,47	13,42
Ayudante	28,83	2,47	12,62
Peón	26,65	2,47	11,69
Aprendiz	18,99	2,47	8,32
Plus de asistencia:	Jornada de lunes a viernes		2,45
	Jornada de lunes a sábado		2,02
Dietas:	Una comida/cena		13,99
	Dos comidas/cena		18,72
	Dieta completa		42,54
	Plus de distancia		0,32

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 4458

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>