

**Convenio Colectivo del sector de Limpieza de
Edificios y Locales de Catalunya.**

2010-2013

Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Catalunya para los años 2010-2013.

CAPÍTULO PRELIMINAR.

Determinación de las partes negociadoras.

El presente convenio está suscrito por las organizaciones empresariales Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), de una parte, y por la Federació de Serveis de Catalunya de UGT (FeS-UGT) y la Federació d'Activitats Diverses de Catalunya de CC.OO. (Activitats diverses-CC.OO.), por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negocial suficiente para concertar el convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el art. 89.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores de la actividad de limpieza (según el ámbito funcional del art. 2), que realizan servicios en cualquier lugar de la comunidad autónoma de Catalunya, con independencia de la ubicación de la sede social de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo será de aplicación y afectará a la totalidad de empresas y trabajadoras/es que se dediquen a la actividad de limpieza (su mantenimiento y conservación) e higienización, de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo o marítimo, ferrocarriles de la Generalitat y Metropolitano de Barcelona y afines) máquinas, espacios, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc. Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y referido tanto a las empresas públicas, privadas y centros especiales de empleo, independientemente de la actividad principal de la empresa.

Asimismo, quedan incluidos en el ámbito de aplicación los domicilios particulares en los supuestos en que la titularidad del hogar familiar contrate cualquiera de las actividades descritas con empresas del sector, con la excepción de aquellos artículos que puedan afectar a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o a la responsabilidad establecidas para los titulares del hogar familiar, recogidas como relaciones laborales de carácter especial en el Art. 2 del Estatuto de los trabajadores, y las exclusiones igualmente contempladas en el Art. 1.3 del mismo cuerpo legal.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección de conformidad con lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores, Art. 2.1ª y Real Decreto 1382/1985 art. 1 y 3.

Los trabajadores de nueva contratación que entren a formar parte de la plantilla de las empresas del sector, deberán estar adscritos a las categorías y/o grupos profesionales previstas en el presente convenio, aplicándoseles las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal y duración.

El convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2010. Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013, prorrogándose a partir del 1 de enero de 2014, por tácita reconducción, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, en las condiciones del artículo siguiente.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con 3 meses de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6. Alcance y vinculación.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas en este convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora que las empresas hayan concedido a sus trabajadores, a partir del 31 de diciembre de 2009, formando un todo orgánico e individual, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los pluses de distancia y transportes y de convenio sólo serán compensables por los que, de su misma naturaleza, estuvieran rigiendo en la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 8. Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, salvo los pluses de distancia y transporte y Convenio y hospitalario.

Artículo 9. Garantías ad personam.

Se respetarán aquellas situaciones personales, que con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Constitución y funciones.

En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio colectivo.
- b) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo conforme al art. 91.3 ET.
- c) Conocer de aquellos acuerdos alcanzados en el ámbito de las empresas afectas por el presente convenio colectivo sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo.
- d) Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 ET y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 ET. En el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa será preceptiva la decisión de la Comisión Paritaria.
- e) La adaptación del convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, autoridad laboral o jurisdicción competente.

Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cinco miembros de la representación empresarial y cinco miembros de la representación sindical. Ambas representaciones podrán ser asistidas por un asesor que tendrá voz pero no voto.

Los miembros serán designados de manera proporcional por las respectivas organizaciones dentro de los tres meses siguientes a la firma del convenio colectivo, y en su defecto en la primera convocatoria de la comisión, actuando de Presidente el que acuerden las partes, y en su defecto, el que hubiese sido de la mesa negociadora del último convenio.

Términos y procedimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario durante el primer mes de cada trimestre del año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, en su caso, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Facultades, responsabilidades y desarrollo.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad laboral, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

- a. La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador.
- b. La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador, y en general, para todo el personal de la empresa.
- c. La fijación de índice de la calidad admisible en la realización del trabajo.
- d. La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, con objeto de evitar un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que se establece en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones establecidas en los artículos de este convenio que hacen referencia a movilidad de personal y cobertura de vacantes y a localidad y desplazamiento.

Artículo 12. Ejecución de tareas.

El trabajador está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional, y, si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su empresa.

Artículo 13. Mantenimiento de útiles de trabajo.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, materiales, equipo, vestuario, máquinas, (incluidos los EPIS) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en aquellos útiles, herramientas, etc., como en los locales, dependencias, instalaciones, en los que desempeñen sus actividades.

Artículo 14. Competencia con la empresa.

El trabajador/a no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o para terceros, en idéntica actividad a la que desempeña en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la empresa. No necesitará esta autorización cuando se trate de completar la jornada máxima legal establecida para el sector de limpieza de edificios y locales, asimismo en ningún caso será de aplicación lo expuesto más arriba cuando se trate de actividades a la que se refiere el artículo 2 párrafo segundo de este Convenio.

Queda prohibido el uso de las herramientas, materiales, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza, para uso propio tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Artículo 15. Categorías profesionales.

En cuanto a la clasificación funcional del personal sujeto al presente convenio se estará expresamente a lo establecido en el acuerdo marco estatal. Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de las empresas de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere.

Así mismo son enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del convenio está obligado a ejecutar cuantas funciones y operaciones le ordenen sus superiores y sean necesarias para la ejecución del trabajo dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Desde el mismo momento que exista en una empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a tal categoría se asigne. En el caso de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad y categoría a la actividad y categoría de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

Igualdad de sexos: Para trabajos de igual clase, el personal femenino tendrá idéntica categoría profesional e idéntica retribución al personal masculino.

CAPÍTULO III. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 16. Salud laboral.

Las empresas sujetas al presente Convenio colectivo estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral. Las empresas deberán gestionar, de las entidades que contraten sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, asimismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

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

En los contratos suscritos entre los propietarios o arrendatarios, o titulares de los locales donde se deba prestar el servicio y las empresas de limpieza deban realizarlos, se hará constar esta obligación, cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciban el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no lo hicieren, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de la limpieza, en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de seguridad e higiene. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores y en cualquier caso se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contraer contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal que se adscriba para dichos servicios deberá tener las mismas medidas de higiene y preventivas a que tengan derecho los sanitarios del centro, incluso en lo que hace referencia a la disposición de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la normativa legal en cada caso.

Artículo 17. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los trabajadores tendrán derecho a las perceptivas revisiones periódicas que determine el Comité de Seguridad y Salud y los delegados de Prevención junto con la dirección de la empresa. Dichas revisiones periódicas deberán estar directamente relacionadas con los riesgos inherentes al desarrollo de la actividad del centro y/o puesto de trabajo que desarrolle el trabajador.

Para el personal que preste servicios en centros de trabajo en que exista especial toxicidad, contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán semestrales o con la periodicidad que determine el servicio de vigilancia de la salud.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la empresa indique.

Artículo 18. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de riesgos según el art. 16 de la LPRL deberá de comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, aborto, o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesaria la no- realización de trabajo nocturno o trabajos a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporar a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Acoso sexual en las relaciones de trabajo.

Planteamiento:

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y, fundamentalmente, el art. 18.1 de la Constitución española.

Concepto:

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continua una vez que la persona objeto de la misma ha dado muestras claras de rechazo, sea del tenor que fuere. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Artículo 20. Delegados de prevención.

a. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados de prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 delegados de prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 delegados de prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 delegados de prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

c. Siempre que exista un riesgo demostrado en el puesto de trabajo, el trabajador podrá recurrir al comité de delegados de prevención con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Como norma general las empresas entregarán en depósito al trabajador, al menos, dos equipos de trabajo al año distribuidos de tal modo que los trabajadores dispongan de *quita y pon*.

No obstante, previo acuerdo con el comité de empresa, los delegados de personal o trabajadores, se podrá optar a un equipo más calzado a partir del segundo año. De no existir acuerdo se recurrirá a la norma general del párrafo anterior.

Se seguirá entregando a los trabajadores de Tarragona dos equipos de quita y pon y su correspondiente calzado.

Los trabajadores que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas deberán realizarlas en las condiciones que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**CAPÍTULO IV.
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.**

Artículo 22. Movilidad del personal y cobertura de vacantes.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios de limpieza, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de los trabajadores.

En atención a la misma, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona por el personal que reúna la categoría y/o capacidad profesional para la misma, y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas, de todo lo cual se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 23. Localidad y desplazamiento.

Para las provincias de Barcelona y Girona.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como la franja de terreno que lo rodee, con una anchura de 15 Kms. contados a partir de los límites del término municipal, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a una hora.

El desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo en el que se inicie la jornada, así como el regreso desde el centro de trabajo en que la concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo.

Para compensar, además, los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en el que se inicie su jornada a los restantes que tengan asignados durante la misma, dentro de la localidad, sólo dará derecho a la compensación económica del importe de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo que exceda del plus distancia y transporte que se estableció en el convenio anterior.

Se computarán como efectivamente trabajados los períodos de tiempo empleados en desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral continuada. En lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Dietas:

Los desplazamientos impuestos por la necesaria movilidad del personal fuera de la localidad en el sentido que de éste término se da en el primer párrafo de este artículo y que no tenga la consideración jurídica de traslado, de acuerdo con el art. 40 del TRET. el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta del 55% del salario base convenio, cuando efectúen allí la comida que habitualmente realizaría en su domicilio; del 100% del salario base del convenio cuando realicen las dos comidas; y del 150% del salario base, cuando tengan que comer y pernoctar fuera del mismo.

Para la provincia de Tarragona

a. Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique su centro de trabajo, y no sean traslados de personal, percibirán una dieta de 29,95 euros. Esta dieta se percibirá cuando se pernocte fuera del domicilio del trabajador.

Cuando el trabajador pueda pernoctar en su domicilio, percibirá una dieta de 10,25 euros.

b. Las empresas abonarán 0,218 euros/km. en concepto de kilometraje cuando el trabajador deba utilizar su propio vehículo para desplazarse a su lugar de trabajo. Dicha cantidad se abonará sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que vinieran practicándose en cada empresa por tal concepto.

Para la provincia de Lleida.

El desplazamiento del trabajador desde su domicilio hasta el centro de trabajo en el que se inicie la jornada; así como el regreso desde el centro de trabajo en el que se concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo, salvo el plus extrasalarial de transporte establecido en la tabla salarial que se anexa en este convenio para esta provincia.

Para compensar, además los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en el que se inicie la jornada a los restantes que tengan asignados durante la misma, dentro de la localidad, sólo se tendrá derecho al coste de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo cuando aquel exceda del plus extrasalarial que se establece en el presente convenio.

Dietas:

Los desplazamientos impuestos por la necesaria movilidad del personal fuera de la localidad, y que no tenga la consideración de traslado de acuerdo con el art. 40 del TRET, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta del 55% del salario base convenio, cuando efectúen allí la comida que habitualmente realizaría en su domicilio; del 100% del salario base convenio cuando realicen las dos comidas; y del 150% del salario base, cuando tengan que comer y pernoctar fuera del mismo.

Artículo 24. Traslados.

En materia de traslados de personal se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, artículo 40.

La empresa compensará al trabajador trasladado los mayores costos de escolaridad, si los hubiera, que deba soportar de sus hijos menores de 16 años, para una enseñanza igual o similar durante el curso escolar comenzado.

Artículo 25. Realización de tareas de categoría superior.

El personal realizará, por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de categoría superior a las que corresponda, siempre que tengan duración inferior a 3 meses, percibiendo durante el tiempo que lo realice el salario que, según este convenio, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe, conservando a todos los efectos la categoría profesional que inicialmente tuviera, y sólo consolidará su categoría profesional en el nuevo puesto de trabajo cuando la realizase por un período de 3 meses ininterrumpidos o seguidos, 6 meses durante un año, u 8 durante dos años de forma discontinua, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, baja maternal y excedencia, salvo en el caso de que el trabajador en excedencia no se reintegre a su puesto de trabajo, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Contra la negativa de la empresa, puede reclamar ante la jurisdicción laboral. El comité o, en su caso, los delegados de personal podrán emitir informe si lo solicita el trabajador.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Artículo 26. Realización de tareas de categoría inferior.

Si, por razones de conveniencia o necesidad, la empresa asignara a sus trabajadores trabajos de inferior categoría profesional a la que tengan adquirida, siempre que ello no vaya en contra de su formación profesional o sean constitutivas de vejación o menosprecio de su misión laboral, éstos conservarán su categoría profesional, así como el salario que hasta la iniciación de tales trabajos viniera percibiendo. Si el cambio de destino a la categoría inferior tuviera su origen en una solicitud del propio trabajador, se le asignarán el salario y la categoría correspondientes a los trabajos que realmente pase a realizar.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y en ningún caso superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, además de lo que establezca en cada momento el acuerdo marco de ámbito estatal.

Artículo 27. Ascensos.

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

Personal directivo y técnico: Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean títulos y aptitudes requeridas.

Personal administrativo: Las vacantes de jefe administrativo de primera se proveerán libremente por las empresas. En las restantes categorías administrativas se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud, formación y la antigüedad en la empresa.

Mandos intermedios: El puesto de encargado general y supervisora será de libre designación de las empresas.

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se cubrirán entre el personal de la empresa por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud, formación y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialista se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud valorándose la formación entre los peones especializados y las de éstos, entre los limpiadores o limpiadoras.

Personal de oficios varios: Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud, formación y a la antigüedad en la empresa.

Personal subalterno: La provisión de vacantes de ordenanza se hará por riguroso turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de 18 años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de ordenanza.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

Artículo 28. Ingresos.

En materia de ingresos, se estará expresamente a lo que establezca en cada momento el acuerdo marco de ámbito estatal, salvo lo que se determina en los artículos siguientes de este Convenio y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 29. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso, quedará sujeto, salvo pacto contrario, a un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la siguiente escala:

1. Personal directivo, técnico y titulado: seis meses.
2. Personal de mandos intermedios: dos meses.
3. Personal administrativo: un mes para los auxiliares, aspirantes y telefonistas, y dos meses para las restantes categorías.
4. Personal subalterno de oficio y oficios varios: un mes.
5. Personal no cualificado: 15 días.

En la contratación en la que se establezca una duración inicialmente indefinida, el periodo de prueba será de dos meses para los trabajadores de los apartados 2, 3, 4 y 5 de la escala de este artículo.

Sólo se entenderá que el contrato de trabajo está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, a menos que haya sido contratado como eventual, interino o para obra o servicio determinado, computándose a todos los efectos el eludido periodo.

Artículo 30. Clases de contrato.

El personal, según su permanencia y modalidad de contrato de trabajo, podrá ser: fijo de plantilla, para obra o servicio determinado, eventual e interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada de conformidad con las normas de contratación previstas en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 31. Contrato indefinido.

El contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido sin más excepciones que las que se indican en los artículos siguientes a esta sección.

Artículo 32. Contrato de obra y servicio.

En los contratos de arrendamiento de los servicios de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato de trabajo cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva, cualquiera que fuera la causa de tal resolución.

Si, por necesidades de organización de la empresa, este personal tuviera que ser asignado a otras obras o servicios distintos de aquéllos para los que fue contratado, no perderá su condición de contratado para obra o servicio determinado, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de 3 meses y, concluidos los cuales, vuelva al puesto o puestos de trabajo para los que fue contratado inicialmente.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de la cuantía que se establece en el art. 49.1.c del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33. Contrato a tiempo parcial.

En la Provincia de Tarragona: En un mismo centro de trabajo y en el supuesto de que la franja horaria para la realización del servicio lo haga posible, se han de ampliar los contratos de menos de 12 horas, en lugar de realizar las nuevas contrataciones, en el supuesto de que se hayan de producir.

El mismo criterio de ampliación de jornada ha de regir si existiese la posibilidad de concertar nuevos contratos en centros adyacentes o muy próximos que no supongan incremento de jornada por motivos de desplazamientos.

Artículo 34. Contrato eventual.

Se entenderá por personal eventual el que se contrate como ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales, circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, y en general, aquellos que se contraten para realizar trabajos que, por razones de su naturaleza sean temporales y no permanentes.

En tales casos, el contrato de trabajo, tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Aquellos trabajadores eventuales cuyo contrato llegue al período máximo pactado, de 12 meses, pasarán a ser indefinidos o fijos de plantilla, ya sea por completar dicho período en un solo contrato o en varios.

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

Artículo 35. Contrato de interinaje.

Es personal de la empresa durante las ausencias de éste, como consecuencia de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia u otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente.

En los contratos de interinaje por suplencia de un trabajador en situación de incapacidad temporal (IT) o invalidez provisional, y que cese por resolución definitiva del contrato, el interino pasará a ocupar el puesto con el mismo carácter y condiciones laborales y económicas que el sustituido, excepto los complementos ad personam que tuviera reconocidos el sustituido.

Artículo 36. Cumplimentación de contratos.

Los contratos de trabajo del personal para servicio determinado, eventual o interino, deberán consignarse por escrito cuando su duración sea superior a 7 días, y en ellos deberá constar respectivamente el lugar o lugares de la prestación del contrato o tarea o servicio específico que lo determine, el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración, el nombre del sustituido y la causa de su sustitución, con expresión de sus condiciones, objeto y duración, sin perjuicio del período de prueba establecido en el artículo 29 de este convenio.

El trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada de su contrato de trabajo, y las empresas estarán obligadas a notificar la terminación de su contrato con 15 días de antelación, excepto en los supuestos del contrato de interinaje cuya finalización del mismo sea incierta.

En caso de contratación eventual y sustituciones se percibirá la misma retribución y los mismos derechos sociales que perciba y tenga el personal del centro, excepto antigüedad y complementos de carácter personal.

Artículo 37. Contratación de minusválidos.

Las empresas deberán cumplir con lo establecido en materia de contratación de minusválidos, con la legislación vigente, aplicable en cada momento.

Artículo 38. Plantillas.

Todas las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio, deberán tener un 30% de la plantilla con contratos de carácter fijo.

Artículo 39. Cese voluntario del trabajador.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal del grupo directivo y técnicos titulados: 2 meses.
2. Personal de los grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.
3. Personal de los grupos: personal no cualificado y oficios varios: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Los trabajadores deberán exigir, y las empresas vendrán obligadas a entregar, el correspondiente justificante de recepción al trabajador que en debida forma le notifique el cese.

Artículo 40. Cese del trabajador de contrato eventual.

El personal eventual cesará automáticamente cuando haya transcurrido el plazo para el que fue contratado, o haya desaparecido la causa que determinó su eventual contratación, todo ello, sin perjuicio de las causas de despido en que pueda incurrir o lo establecido para los ceses por causas económicas o tecnológicas. El cese por fin de plazo o causa de la eventualidad dará derecho a la indemnización establecida en el art. 49.1.c del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 41. Cese del trabajador de contrato interino.

El personal interino cesará automáticamente, salvo por causas de despido, económicas o tecnológicas, al reincorporarse al trabajo el personal fijo al que venía sustituyendo. El cese del personal interino no dará derecho a indemnización alguna.

Artículo 42. Cese del trabajador de contrato de obra o servicio.

El personal contratado para obra o servicio determinado cesará, salvo por causas de despido, económicas o tecnológicas, cuando las empresas pierdan la concesión de los servicios de limpieza y mantenimiento, total o parcialmente, o concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios para los que fue contratado. El cese deberá preavisarse con 15 días de antelación y compensarse económicamente de conformidad con el artículo 49.1.c del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 43. Plazos de liquidación.

En los casos de cese del trabajador por finalización del contrato las empresas estarán obligadas a liquidar al día siguiente del cese efectivo la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha del cese.

El incumplimiento de esta obligación empresarial, conllevará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

En los casos de cese voluntario del trabajador, si el trabajador ha preavisado con la antelación prevista en el artículo anterior, las empresas estarán obligadas a liquidar dentro de los tres días siguientes del cese efectivo la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha del cese y cuando el trabajador no hubiere preavisado con la antelación debida o el preaviso sea inferior a la antelación debida las empresas estarán obligadas a liquidar dentro de los períodos o fechas de pago habituales en la empresa.

Artículo 44. Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para el cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público y su reingreso será con carácter automático.

Asimismo tendrán derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y su reingreso será con carácter inmediato.

2. La voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, Tendrá derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso del excedente voluntario deberá ser comunicado con un mes de antelación al vencimiento de la misma.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por razones de guarda legal del menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo

sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en excedencia por razones de guarda legal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 45.

Son faltas leves

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de un retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos dentro del período de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse de grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con descortesía.
8. La falta de aseo y limpieza personal.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. Esta falta podrá revestir mayor gravedad, según las circunstancias en que se produzca, y siempre que lo sea en presencia de personas ajenas a la empresa.

11. La embriaguez ocasional.

12. No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que pueda afectar a prestaciones de la Seguridad Social. La ocultación maliciosa de datos en esta materia será falta grave.

Artículo 46.

Son faltas graves

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.

2. Más de 3 faltas de puntualidad en asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a 5 minutos.

3. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el período de un mes sin causa justificada.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se reputará de muy grave.

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar. Será sancionado tanto el que ficha por otro como éste último.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. El empleo del tiempo, materiales, útiles, vestuario o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.

10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal público, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.

11. La embriaguez en dependencias de clientes de la empresa.

12. Las previstas en el capítulo de faltas leves que por entidad puedan ser calificadas de graves (n.º 3, 4, 5 y 10 del capítulo de faltas leves).

13. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

Artículo 47.

Son faltas muy graves

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.

3. Más de 3 faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de 6 en el período de 4 meses o más de 12 en el período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas en el centro de trabajo u oficinas de la empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de las empresas como de clientes de las mismas, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez habitual.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas de limpieza.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, y a los empleados de ésta, si los hubiere.
11. La participación en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores o limpiadores conductores, sea por sentencia, como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo o con personas o sus empleados para las que realice tareas de limpieza.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad, de acuerdo con la definición jurisprudencial del mismo.
17. La competencia ilícita por dedicarse, dentro o fuera de la jornada laboral, a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.
18. Las derivadas en lo previsto en los números 6 y 11 del capítulo de faltas graves y aquéllas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en este grupo de faltas.
19. El acoso sexual en el trabajo.
20. La desobediencia a mandos o delegados en materia de seguridad y salud laboral. Y la no-utilización de los equipos de protección individuales asignados por la empresa o por el comité de seguridad y salud laboral o los delegados de prevención.
21. La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa sin causa justificada siempre que éstos se realicen dentro de la jornada laboral.

Artículo 48. Sanciones.

Por falta leve:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación por escrito
- c. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

Por falta grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días

Falta muy grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- b. Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a 2 años
- c. Despido

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 50. Comunicación.

En caso de sanción a los trabajadores por falta muy grave, la empresa deberá informar al comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 51. Despidos disciplinarios.

En los despidos disciplinarios habrá que atenerse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los trabajadores, Ley de Procedimiento laboral, normas de desarrollo y aplicación de éstas y demás disposiciones concordantes, así como las específicas causas consignadas como faltas y sanciones en el capítulo de este convenio colectivo.

CAPÍTULO VII.

JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DOMINICAL, TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES.

Artículo 52. Cuadro horario.

Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo condicionarán en los distintos servicios al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

Por ello, será facultad de las empresas organizar turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando sean necesarios o convenientes para la buena marcha del servicio, previa intervención de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 53. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en el sector en Catalunya será de 40 horas semanales, la cual podrá ser distribuida por las empresas entre su personal, entre las 0 y las 24 horas de cada día, de modo que el trabajador no realice más de 9 horas diarias y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de 12 horas.

La jornada laboral del personal de las empresas de limpieza está limitada por su inicio, entendiéndose como tal el momento en que el trabajador está en condiciones, una vez vestido para su trabajo, de iniciar sus tareas; y por su final, entendiéndose como tal el instante en que el trabajador deja sus labores y se dispone a asearse para salir.

Artículo 54. Jornada partida.

Se entenderá por jornada partida la que el trabajador realice por partes siempre que desde una de las partes hasta el principio de la siguiente haya una hora o más de descanso.

Para Barcelona y Girona la jornada diaria no excederá de más de 3 partes (una hora entre parte y parte) desde la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 55. Reducción de la jornada.

Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicio de limpieza de determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados, que completen su jornada laboral en otro centro de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento, pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de jornada original, en cuyo caso se estará a lo antes establecido para la alternativa de no- aceptación.

Artículo 56. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Se acuerda recomendar a las empresas de limpieza que, en los casos de trabajo nocturno y lugares aislados, procurarán que el personal que preste dichos servicios en solitario, lo realicen acompañados, y en el supuesto de que ello no fuera posible, se ponga a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia.

Artículo 57. Tiempo de descanso durante la jornada.

En las provincias de Barcelona y Girona

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un periodo de descanso de 25 minutos y cuando la jornada sea inferior se descansará:

- a. 20 minutos, siempre que se trabaje en el mismo centro 5 horas o más.
- b. 15 minutos, cuando se trabajen 5 horas o más seguidas, en más de un centro de trabajo.

Se computará dicho periodo de descanso desde el momento en que se deja el trabajo, hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho periodo se retribuirá como trabajado, con excepción de los complementos salariales de cantidad y calidad, y se computarán como efectivamente trabajados a todos los efectos

En la provincia de Lleida

En el supuesto de jornada normal de trabajo de forma continuada, se establece un periodo de descanso de 30 minutos de ser ésta de 7 horas o más. Cuando dicha jornada sea de 5 a 7 horas, el periodo de descanso será de 20 minutos, computándose dichos periodos de descanso como efectivamente trabajados. Se computarán también como efectivamente trabajados los periodos de tiempo empleados en los desplazamientos entre centros de trabajo dentro de la jornada laboral.

En la provincia de Tarragona

Cuando la jornada se realice de forma continuada, se establecerá un periodo de descanso de 25 minutos. En el supuesto de jornada completa partida, se tendrá derecho a veinte minutos a realizar en el centro de mayor duración.

A tales efectos dichos periodos de descanso se computarán como tiempo realmente trabajado y se retribuirán como salario cotizado. También se computarán como tiempo trabajado los periodos empleados en los desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

Se entenderá como jornada laboral continuada a estos efectos, la que desde el momento de su inicio hasta su terminación no esté interrumpida por un periodo superior a media hora.

Artículo 58. Descanso semanal.

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el carácter de servicio público de entidades a quien se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente en sábado tarde y domingo, o bien, domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37-1 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio continuado.

En atención al carácter público del servicio que se presta, si el trabajador tuviera que trabajar en domingo o festivo, se retribuirá tal como se establece en el artículo 71 de este convenio para cada provincia.

Artículo 59. Vacaciones.

Se establece para todo el personal sujeto al presente convenio un período de vacaciones de 31 días naturales retribuidos tal como se especifica en el artículo 85. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde 1 de agosto hasta 31 de julio del año siguiente, a excepción de Lleida que el periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las vacaciones se establecerán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para ello las empresas realizarán un plan de vacaciones que será conocido por los trabajadores, por sus delegados y los comités de empresa con 2 meses de antelación y que se expondrá en el tablón de anuncios.

Sólo en los casos de urgencias, imponderables o subrogaciones no previstas que alteren dicho plan, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá variarse la programación realizada con anterioridad.

De común acuerdo, empresas y trabajadores, de forma individual, podrán llegar a acuerdos de realización de vacaciones en otras fechas del año que las indicadas como preferentes.

Las fechas de los días de vacaciones del trabajador pluriempleado las establecerá aquélla de las empresas para la que realice la parte de jornada mayor. En caso de igualdad, aquélla de más antigua vinculación con dicho trabajador.

Si al momento de iniciarse su período de vacaciones, el trabajador se halla en situación de I.T., se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente.

Cuando el periodo de descanso por maternidad coincida con el periodo vacacional, los/as trabajadores/as disfrutará/n de sus vacaciones una vez finalizado el descanso.

Provincia de Tarragona

El régimen de vacaciones anuales es de 31 días naturales para todas las categorías profesionales. En el supuesto que el periodo de disfrute de las vacaciones coincida con alguna de las fiestas de ámbito nacional o local, el trabajador

las disfrutará a continuación, de forma inmediata y de acuerdo con el número de días que hayan coincidido con los festivos.

Las vacaciones se disfrutarán entre los días 1 de mayo y 30 de octubre, y preferentemente de junio a septiembre. En el supuesto que el trabajador antes de disfrutar del periodo de vacaciones, se encuentre en una situación de incapacidad temporal, habrá de disfrutar de las mismas de forma inmediata al alta.

Se habrán de retribuir con el salario base más la antigüedad y se incorpora el plus de nocturnidad en los supuestos que proceda.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con tres meses de tiempo como mínimo en el tablón de anuncios y debe ser confeccionado entre la dirección y el comité de empresa o delegado de personal. El cómputo se hará de enero a diciembre.

Las vacaciones no se iniciarán en día festivo del trabajador, ni tampoco en el día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

Artículo 60. Licencias retribuidas.

Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- a. Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b. Alumbramiento de la esposa: 4 días si se produce en la localidad de residencia y 8 si tiene lugar fuera de ella.
- c. En la fecha del parto o posterior, los familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad de la persona que dé a luz, tendrá derecho a 1 día si el parto fuera en la provincia y 2 días si tuviera lugar fuera de ella.
- d. Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de ella.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, el permiso será:

- Por 1 día o fracción, permiso de 1 día.
- Por 2 días, permiso de 2 días.
- Por 3 o más días, permiso de 4 días.

En la hospitalización, los días de permiso serán los indicados anteriormente, tanto si se produce en la provincia como fuera de ella, con la correspondiente justificación.

En el supuesto de intervención quirúrgica fuera de la provincia, pero dentro de Catalunya, tendrá un día más de los que le corresponda y si tuviera lugar fuera de Catalunya, 2 días.

- e. Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.
- f. Los cargos representativos sindicales, gozarán de los derechos establecidos en la Disposiciones legales vigentes.
- g. Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable
- h. Un día por traslado del domicilio habitual.
- i. Por matrimonio de hijos y de hermanos: un día dentro de la provincia y, 2 días si tiene lugar fuera de aquella. El día de permiso deberá coincidir con la fecha de celebración o día posterior. En el caso de matrimonio de hijos, será opción de los padres de ambos disfrutar dicho permiso el día de la boda, el anterior o el posterior de la misma. El trabajador, deberá necesariamente acreditar, cuando le sea posible y siempre antes de 1 mes, la celebración de dicho matrimonio aportando la correspondiente fotocopia del libro de familia de los contrayentes.
- j. Aquellos trabajadores a los que les coincida el horario de visita de su médico de cabecera con su propia jornada de trabajo, tendrá derecho a 4 horas cada trimestre para asistir a la visita médica por motivos propios o para acompañar a hijos-as, ascendientes de primer grado de consanguinidad, siempre que, en ambos casos, convivan con el trabajador-a y acrediten dicha convivencia, sin pérdida alguna de

retribución. Dichas horas deberán ser justificadas por medio de parte facultativo y no se podrán acumular en los diferentes trimestres.

Para asistencia al médico especialista, el permiso será por el tiempo necesario, debiéndolo justificar igualmente con parte facultativo.

En la provincia de Tarragona

Cuando por enfermedad el trabajador necesite la asistencia a visita médica en horas dentro de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso por el tiempo necesario, se tendrá que justificar el mencionado permiso con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

- k. Parejas de hecho. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:
 - 1. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalitat o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.
 - 2. No se tendrá derecho, en ningún caso, a los 15 días por matrimonio.
 - 3. Tendrá los mismos derechos respecto a licencias, los ascendentes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y requisitos aquí establecidos.
- l. Días de asuntos propios:

En las provincias de Barcelona y Girona dos días retribuidos como efectivamente trabajados. Deberá preavisarse por escrito con un mínimo de antelación de siete días a la fecha propuesta de disfrute.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará del día o jornada que le corresponda proporcionalmente al tiempo y jornada trabajados computándose esta anualidad desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Los trabajadores que ya hayan disfrutado de los días de asuntos propios con una empresa y, por subrogación pasen a otra no tendrán derecho a una nueva solicitud.

En los centros de menos de 10 trabajadores, no podrán coincidir dos trabajadores en el mismo de disfrute, y en centros de más de 10 trabajadores el límite está en el 10% de la plantilla del centro.

Uno de los dos días no será acumulable en vacaciones, ni se podrá solicitar con ocasión o para hacer puentes. Además disfrutaran del sábado Santo, como día festivo, si no es posible, por necesidades del servicio, las empresas han de abonar en su sustitución el equivalente al salario día del convenio.

En la provincia de Lleida, dos días: Un día para gestiones personales, pero deberá de anunciarlo el trabajador a la empresa con una antelación de dos días.

Un día de libre disposición que deberá solicitarse a la empresa con un preaviso mínimo de siete días, el cual no podrá acumularse ni al inicio ni al final de los períodos vacacionales ni a los puentes, y en ningún caso no podrá disfrutarse el mismo por más de 10% de la plantilla del centro de trabajo salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador. Además disfrutará del sábado santo como día festivo, y en el caso de que se tenga que trabajar, el empresario podrá optar por determinar su compensación económica con el salario de un día o con un día de descanso intersemanal.

En la provincia de Tarragona, tres días. El disfrute de los cuales se han de negociar entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO VIII.
DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 61. Derechos sindicales.

Los delegados de personal y los comités de empresa tienen los siguientes derechos y garantías:

Horas sindicales:

En las provincias de Barcelona, Girona. Sin perjuicio de lo establecido en el E.T. los Delegados de personal, los miembros del Comité de empresa, y los miembros del Comité de centros dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas y no acumulables, cada uno de ellos, para el ejercicio de funciones de representación, según la siguiente escala.

- Hasta 100 trabajadores 22 horas.
- De 101 a 250 trabajadores 24 horas.
- De 251 a 500 trabajadores 36 horas.
- De 501 a 750 trabajadores 42 horas.
- De 751 en adelante 44 horas.

De las mismas horas indicadas en este artículo se beneficiarán los representantes legales de los trabajadores con jornada de trabajo nocturna, siempre y cuando acredite por escrito, firmado y sellado por la central sindical a la que pertenezca, el número de horas que necesita y el día que las hará efectivas dentro de su jornada, comunicando a la empresa la realización de aquellas con una antelación mínima de 24 horas.

Los representantes de los trabajadores que no pertenezcan a centrales sindicales tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos, debiendo justificar suficientemente las gestiones de orden sindical realizadas, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

Como excepción a la no-acumulación, se podrá acumular mensualmente el crédito horario de dos delegados de personal o miembros del comité de empresa de cada central sindical en uno de ellos en la cuantía que convengan, siempre que sea entre trabajadores del mismo centro y se comunique a la empresa con una semana de antelación.

En aquellos centros de trabajo en los que se hubiera realizado elecciones sindicales de centro, en el supuesto de subrogación de empresas, los representantes de los trabajadores pasarán como tales y en idéntica situación a la nueva empresa adjudicataria.

Los representantes de los trabajadores que ostenten cargos sindicales en la Dirección Federativa de Catalunya podrán acumular mensualmente el crédito horario propio y el de otros dos delegados o miembros del Comité de empresa en la cuantía que convengan, previa conformidad de los afectados y comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con antelación suficiente.

En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablón de anuncios e informaciones, pero del contenido de aquello que se coloque o se haga referencia serán responsables el Comité o el delegado de personal de la empresa, sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

En la provincia de Tarragona.

- a. Cada delegado de personal y cada miembro de comité de empresa tiene 40 horas mensuales, retribuidas normalmente, para ejercer las funciones de representación, información y asesoramiento, como también para asistir a las reuniones que convocan los sindicatos a los cuales pertenecen.

Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones que se convoquen a instancia de la empresa y de la Administración.

Como excepción a la no-acumulación de crédito horario sindical, los representantes de los trabajadores que pertenezcan al mismo sindicato pueden acumular las horas hasta el límite de crédito de tres trabajadores-as, independientemente de si son delegados o miembros del comité de empresa, y han de avisar a la empresa con 72 horas de tiempo de la fecha en que se realice. El comunicado para preavisar a la empresa ha de hacer constar el nombre de los dos trabajadores (cedente y beneficiario). La acumulación se hace por el cómputo mensual con el límite máximo de 120 horas.

- b. La empresa tiene la obligación de facilitar tablón de anuncios, en el que los representantes legales del personal puedan exponer las publicaciones que se consideren interesantes para los trabajadores.
- c. Los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa no pueden ser sancionados o despedidos si antes no se les ha instruido el expediente correspondiente.
- d. Los trabajadores que lleven tres meses en el centro de trabajo pueden tener la condición de candidatos a las elecciones sindicales.
- e. Los trabajadores dispondrán, de cinco horas anuales para la celebración de asambleas, que la empresa ha de pagar. La duración máxima de las asambleas es de una hora, el permiso se ha de solicitar necesariamente con 48 horas de tiempo y, pueden tener lugar en el propio centro de trabajo.

En la provincia de Lleida.

Los cargos representativos disfrutarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes a efectos de horas sindicales.

Artículo 62. Secciones sindicales.

En la Provincia de Tarragona

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo en los que el número de afiliados, sea como mínimo del 10% de la plantilla.

Las secciones sindicales de empresa y delegados sindicales de la misma, tienen los siguientes derechos y garantías.

- a. El delegado de la sección sindical, es el representante legal del sindicato.
- b. Cualquier afiliado a un sindicato que sea designado por éste a desempeñar funciones de dirección sindical, dispondrá de las oportunas licencias y excedencia no retribuidas.
- c. Ha de haber libertad para ejercer las labores de proselitismo y afiliación, para distribuir cualquier clase de publicaciones consideradas de interés para los trabajadores y también, para cobrar las cuotas de las secciones sindicales constituidas, siempre que estos actos no impliquen una disminución de la jornada laboral.
- d. Tienen derecho a un permiso sin retribuir como máximo de ocho días al año para asistir a los congresos de su central sindical.

El tiempo de duración de la asamblea se ha de computar como jornada laboral.

Artículo 63. Cobro de cuotas sindicales.

En las Provincias de Barcelona y Girona:

Las empresas deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito el importe de la cuota mensual que deben abonar a su Central Sindical. A tal efecto, el escrito deberá contener:

Cuantía a descontar.

Entidad bancaria y cuenta corriente en que deben abonarse dichas cantidades mensualmente.

En el caso de que el trabajador, una vez hecha la petición, desee que no se le descuente, deberá comunicarlo por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar, excepto si tal aumento viniese autorizado en el escrito de solicitud a la empresa.

En caso de subrogación la nueva empresa adjudicataria deberá seguir descontando de la nómina de los trabajadores afectados el importe de la cuota que satisfacían a la central sindical correspondiente sin necesidad de nueva comunicación del trabajador. Dicha circunstancia y cuantía será comunicada por la empresa saliente a la entrante.

Artículo 64. Delegado sindical.

En las Provincias de Barcelona y Girona:

Los sindicatos que demuestren tener una representación del 10% de delegados de personal y comités de empresa en el sector tendrán derecho a nombrar delegado sindical, con los mismos derechos que la LOLS les reconoce, en las empresas o centros de trabajo que tengan 150 trabajadores o más, siempre que se justifique un 10% de afiliación del sindicato en esa empresa.

CAPÍTULO IX. SUBROGACIONES.

Artículo 65. Normas reguladoras de la estabilidad en el empleo para el personal sujeto al ámbito de este Convenio en los casos de sustitución de una empresa por otra.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de la estabilidad en el empleo del personal que, incluido en el ámbito de este Convenio, viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario de la contrata, se pactan las siguientes normas:

1. Cuando la empresa o institución principal decida prescindir del contratista que viene realizando el servicio y pasar a realizarlo directamente ella misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional al de su propia plantilla, deberá incorporar los trabajadores que venían realizando el servicio por cuenta del mencionado contratista, sean cuales fuesen la modalidad y condiciones de su contrato laboral.

Por el contrario, si la empresa o institución principal pasara a realizar directamente el servicio mediante trabajadores que ya pertenecían a su propia plantilla antes de notificar la resolución de la contrata, no estará obligada a incorporar la plantilla que venía realizando el servicio por cuenta del concesionario saliente.

En el caso de que la empresa o institución principal rescindiera el contrato de arrendamiento de los servicios de limpieza con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra empresa el mencionado servicio de limpieza, siempre que se contrate a dicha empresa en un plazo de un año a contar desde la rescisión del anterior, la nueva concesionaria de limpieza tendrá que incluir en su plantilla a todo el personal afectado de la primera empresa como si de una subrogación normal se tratara. Y si la empresa cesante hubiera indemnizado a su personal, tendrá derecho a percibir de la nueva adjudicataria el coste de la indemnización abonada.

2. Al término de una contrata, todos los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata un mínimo de 4 meses anteriores a la fecha de aquel término pasarán a depender del nuevo adjudicatario del servicio, sea cual fuese la modalidad del contrato de tales trabajadores (contratados a término o para servicio determinado, fijos de plantilla, temporales, eventuales, interinos, etc.), respetándoles la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este convenio como los extra-convenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

También serán respetadas otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores al término de la contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria, según ha quedado establecido en el artículo 11 de este convenio y en normativa concordante.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogar al personal que bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.

Con respecto a derechos sindicales, se especifica:

- a. El comité de empresa del centro de trabajo afectado por la subrogación mantendrá las mismas competencias y garantías que tuviera reconocidas en la empresa concesionaria saliente.
- b. Aquellos delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comité de empresa cuyo ámbito de representación fuera superior al centro de trabajo afectado por la subrogación, perderán su condición de tales, y por ende, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b, aquellos delegados de personal o miembros del Comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los 24 meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado o miembro del Comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, ello sin perjuicio de que la empresa, así que ello sea posible, le asignará tareas, jornada y horario que sean similares a las que tenía inmediatamente antes del ejercicio de su mencionada opción.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario de la contrata a la que está adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrates, durante su relación laboral con el contratista saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán, en las fechas que reglamentariamente le correspondan, durante su relación laboral con el nuevo concesionario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos, en su caso.

Dentro de los 4 meses anteriores a la fecha cierta de sustitución de un concesionario, como norma general, no se respetarán las modificaciones salariales, contractuales y sociales que no estén suficientemente justificadas. En todo caso, en el supuesto de discrepancia, ésta será sometida por cualquiera de las partes implicadas al criterio de la Comisión paritaria, cuya resolución será vinculante, para lo cual ha sido facultada expresamente por la Mesa Negociadora con la firma de este convenio.

3. Los trabajadores que en el momento del cambio de concesionario llevasen 4 o más meses en el centro y que estuviesen de baja por IT, accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente les corresponda.

Los trabajadores interinos pasarán a la nueva empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la saliente excepto cuando el trabajador al que sustituyen llevase menos de 4 meses en el centro.

4. Los trabajadores a los que sólo les afecte el cambio de concesionario en una parte de su jornada laboral recibirán, con relación a dicha parte de su jornada, el mismo tratamiento y derechos que los trabajadores referidos en el anterior apartado 2, Además, tanto el concesionario saliente como el nuevo adjudicatario respetarán, cada uno en proporción a la parte de la jornada que los vincula con el trabajador, el complemento salarial establecido en el artículo 81, el tiempo de desplazamiento desde el local de una contrata al de otra y el tiempo de descanso para bocadillo que el trabajador tuviera que recibir en el caso de depender de un solo contratista.
5. Cuando un trabajador laboralmente vinculado a 2 o más empresas de las sujetas al ámbito de este convenio sufra un accidente laboral mientras trabaja para una sola de ellas, ésta última satisfará la diferencia económica que resulte entre las prestaciones por accidente laboral y las por accidente no laboral, de forma que el mencionado trabajador pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación con otro trabajador que, con idéntico tipo de accidente y condiciones salariales, trabajara para una sola empresa.
6. Cuando, en el referido caso de pluriempleo, una de las empresas tuviera que modificar el horario del trabajador, ya fuese voluntariamente, por acuerdo entre las partes o bien por la imposición de la empresa

o institución principal, el nuevo horario no podrá coincidir nunca con el que ya tuviera reconocido en la otra u otras empresas a las que está vinculado el trabajador en cuestión.

7. Cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de 4 meses, los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios desde la fecha de inicio de aquélla en sus correspondientes locales, pasarán al nuevo adjudicatario como si llevaran los 4 meses requeridos. Se aclara que aquí nos referimos a una primera contrata de servicio continuado y excluimos en todo caso, los posibles servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados.
8. A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, atendiendo el derecho y responsabilidades que individualmente correspondan a cada una de las 4 partes implicadas (los trabajadores, la empresa concesionaria saliente, la nueva adjudicataria y, solidaria o subsidiariamente, la empresa o institución principal, en su caso), la empresa concesionaria saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria la documentación y datos imprescindibles que se detallan, junto con la forma, tiempo y lugar, en el Anexo 1 de este convenio y que, preceptivamente, podrán ser revisados tanto por los trabajadores implicados y sus representantes, en su caso, como por la empresa o institución principal.

Como soporte de la veracidad de los datos aportados por cualquiera de las partes implicadas, bastarán los tipos de prueba admitidos en derecho. A título enunciativo y no limitativo, se relacionan los siguientes:

- Identificación de la empresa o institución principal donde está adscrito el puesto del trabajador, expresada en el recibo de salarios del mismo.
- Dicha identificación, expresada en el contrato laboral que vincula el trabajador con la empresa concesionaria.
- Las condiciones fijadas en el pliego emitido para la licitación de ofertas o en los documentos de adjudicación o en el contrato entre la empresa o institucional principal y el adjudicatario.

9. En el caso de que se evidencie, con relación a la plantilla afectada, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la Seguridad Social que sean imputables al concesionario saliente o anteriores concesionarios, los trabajadores afectados pasarán al nuevo adjudicatario, aunque éste quedará eximido de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la sustitución de la empresa concesionaria saliente. De acuerdo con el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores y legislación concordante, serán responsables de dichas anomalías el concesionario saliente y, subsidiariamente con éste, la empresa o institución principal contratante del servicio.

10. En el caso de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre algún trabajador afectado y la empresa concesionaria saliente debió resolverse antes de la fecha en la que se haría efectivo el ingreso de tal trabajador en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicho trabajador permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

11. En el supuesto de que alguno de los trabajadores afectados no pasara a la nueva empresa adjudicataria por causa de alguno de los motivos establecidos en este mismo artículo, continuarán en la plantilla del concesionario saliente con sujeción a la modalidad de contrato que tuvieran en la fecha que se produce la sustitución del concesionario.

12. En el supuesto de intervención de un segundo operador o handling (asistencia en tierra a compañías transportistas) en aeropuertos, tendrá el mismo tratamiento que el de sucesión de empresas, regulado en este artículo respecto al servicio de limpieza, por lo que operará la subrogación de personal en idénticas condiciones que las aquí establecidas.

El desarrollo práctico de esta subrogación es el que se acompaña como anexo 3 al presente convenio.

La interpretación y aplicación de este apartado caso de no existir acuerdo entre las partes, queda encomendada a la Comisión Paritaria del convenio, la cual determinará el personal objeto de subrogación en proporción a la cuota de producción asumida por las nuevas empresas y fijará los criterios de adscripción de los trabajadores a cada una de las empresas, según criterios de proporcionalidad y objetividad.

13. En el Anexo 2 de este mismo convenio figuran los criterios, propósitos y soporte legal en los que se han basado las 2 partes representativas para establecer el contenido del presente artículo.

ANEXO 1.

Documentación, forma, tiempo y lugar, establecido en artículo 65.8.

1. Con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata, la empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria el siguiente material:

- a. Relación de los trabajadores afectados en la que se especifique:

Nombre y apellidos y los respectivos domicilio, D.N.I., número de afiliación a la Seguridad Social y modalidad de contrato durante los últimos 4 meses.

La respectiva antigüedad en la empresa y la antigüedad acumulada, en su caso.

La respectiva jornada semanal y horario de trabajo que tienen reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los 4 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Los respectivos salarios complementarios a los establecidos en este convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de éstos que se haya realizado durante los 4 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Las respectivas confirmaciones de alta en el trabajo a la fecha de este documento y, en su caso, motivo de las respectivas situaciones de baja.

Las respectivas fechas en que han disfrutado sus últimas vacaciones, en su caso, y el respectivo número de días de vacaciones que, a prorratio, ya tienen devengados y todavía no disfrutados y la correspondiente fecha en que deben disfrutarlas cuando ya las tuvieran establecidas.

Trabajadores que ya hubieran utilizado el día de asuntos propios.

- b. Número de los puestos de trabajo que, en dicho período de vacaciones de la plantilla afectada, no deberán ser cubiertos, en todo o en parte, por los correspondientes trabajadores interinos, y la justificación documentada de tal omisión, en su caso.
- c. Certificado expedido por el organismo competente de que la empresa concesionaria saliente que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada está al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.
- d. Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los 4 últimos meses de cada uno de los trabajadores afectados, es decir, que con respecto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza su contrata, serán: el penúltimo, el antepenúltimo y los 2 inmediatos anteriores.
- e. Fotocopia del TC1 de cotización a la Seguridad Social y de las páginas de su TC2 en las que estén registrados los trabajadores afectados, que correspondan a los 4 últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nómina correspondientes.
- f. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores afectados.
- g. Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la empresa concesionaria cesante y los trabajadores afectados.
- h. Fotocopia del documento justificativo, en su caso, a que se refiere el apartado 2.e de este mismo Anexo.
- i. En el caso de trabajadores extranjeros documento acreditativo de permiso de residencia y contrato de trabajo.

La nueva empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí, con la fecha de recepción, para la empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentado por la última.

Cuando el concesionario saliente recibiera de la empresa o institución principal la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo ello dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo establecido se reducirá a los 2 días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

2. El último día en el que la empresa concesionaria saliente preste todavía el servicio, ésta entregará a la nueva adjudicataria de la contrata, en el domicilio de ésta última, entre las 9 y las 21 horas, bien directamente o mediante fedatario público, los siguientes documentos y compensaciones:

- a. Fotocopia del finiquito de cada trabajador afectado, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase, en la que figure la leyenda concuerda con el original firmada por el correspondiente trabajador.

En el caso que alguna situación impidiera a la empresa concesionaria saliente, por causa suficientemente justificada y ajena al ejercicio de sus atribuciones, la entrega de dichos finiquitos, la nueva adjudicataria aceptará un documento sustitutorio en el que la empresa que tramita la resolución de su relación laboral con dichos trabajadores se responsabilice fehacientemente de los posibles y mencionados atrasos o deudas, siempre y cuando se demuestre objetivamente suficiente solvencia económica para asumir tal responsabilidad y su histórico cumplimiento de las obligaciones inherentes a la mencionada relación laboral avale su buena fe.

- b. Fotocopia del recibo de nómina de cada trabajador afectado que corresponda al último mes.
- c. El pago eficaz, por parte de la empresa concesionaria saliente a la nueva adjudicataria, de la compensación del costo de los días de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados por los trabajadores de referencia, que ha sido devengado en la primera empresa y serán costeados por la segunda. Dicho pago se realizará en el momento de la subrogación o dentro de los 15 días siguientes a la misma.

La fórmula para calcular el importe de dicha compensación para cada uno de los trabajadores individuales afectados se basa en las siguientes definiciones:

A = suma de los días naturales de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados por cada trabajador. De acuerdo con el artículo de éste convenio, el cálculo prorrateado de los días que corresponden se basará en el número de meses de alta por cada período anual que se inicia el 1 de agosto y termina el 31 de julio inmediato siguiente.

B = suma en euros que de salarios, antigüedad y otros haberes tienen reconocidos, a la fecha de resolución del contrato, cada trabajador por cada uno de los días naturales de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados.

En consecuencia, y ateniéndonos a una simplificación práctica,

La fórmula para calcular el importe de la compensación correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados es como sigue:

$$A \text{ días} \times B \text{ euros día} \times (1+0,306+0,0441) = C \text{ euros (*)}$$

(*) porcentajes legales de cotización

La suma de los importes que así se han calculado individualmente dará el total del importe a pagar por el concesionario que resuelve el contrato con la plantilla afectada.

Nota: los porcentajes legales de cotización correspondientes a Seguridad Social y Accidentes de Trabajo serán los vigentes en cada año.

Los días de asuntos propios utilizados o no utilizados antes de la fecha de subrogación, no será objeto de compensación entre las empresas saliente y entrante.

3. Aunque con el cumplimiento de las especificaciones hasta ahora establecidas en este mismo Anexo se da por finalizada la tramitación exigible entre las 2 empresas contratistas, se añade el siguiente pacto:

Antes del último día laborable del mes siguiente al de la fecha en que el concesionario saliente ha resuelto su relación laboral con los trabajadores de referencia, éste entregará al nuevo adjudicatario fotocopia del TC1 de

cotización a la Seguridad Social y de las páginas de su TC2 en las que estén registrados tales trabajadores que correspondan al último mes de dicha relación laboral.

Si así no lo hiciera, el nuevo adjudicatario tendrá todo el derecho a efectuar las comprobaciones pertinentes al respecto ante la Tesorería de la Seguridad Social.

ANEXO 2.

Soporte de lo establecido en el artículo 65.

Tanto la representación laboral como la empresarial quieren dejar constancia de su propósito para:

- a. Los trabajadores incluidos en este convenio puedan mantener la estabilidad en su empleo a pesar de la dinámica de sustitución de concesionario que aplica, ejerciendo su derecho, la empresa o institución principal que contrata;
- b. Que los derechos a mantener su categoría profesional, nivel salarial, antigüedad, modalidad de contrato, jornada, horario y otros, sean reconocidos a los trabajadores en cada sustitución de contratista, pero que este proceder no obstaculice los procesos de racionalización y optimización en metodología, movilidad, calidad y productividad inherentes a una gestión con objetivos de eficacia, estabilidad y rentabilidad suficientes;
- c. Que los contratistas de limpieza ofrezcan una imagen transparente que se concrete en una información regular y objetiva a la empresa o institución principal que contrata a fin de que ésta pueda ejercer los controles preceptivamente exigidos por el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores y salvaguardarse de las responsabilidades y repercusión económica que asume, en virtud de lo establecidos en dicho artículo 42;
- d. Que el nuevo adjudicatario del servicio, al dar cumplimiento a los pactos para proteger la estabilidad en el empleo de la plantilla afectada, no tenga que responder por los incumplimientos del anterior o anteriores concesionarios, sin haber tenido la oportunidad de conocer la existencia de descubiertos o impagados imputables, sólo y exclusivamente, al anterior o anteriores concesionarios y a la empresa o institución principal, en su caso;
- e. Que, por último, en el sistema de incorporación de plantillas por el nuevo concesionario, se incluyan los fijos de plantilla, pues tienen tanto o más derecho que otros, con distinta modalidad de contrato, a mantener la estabilidad en su empleo sin tener que pechar con el traslado forzoso, en el mejor de los casos, y sin correr el riesgo de una consecuente regulación de empleo, en el peor de ellos.

ANEXO 3.

Subrogación o cesión parcial o total de la contrata de limpieza de medios de transporte aéreo.

El mecanismo de subrogación de trabajadores de limpieza contemplado en el artículo 65 de este Convenio colectivo, operará cuando la sucesión entre empresas de limpieza o entre empresas de limpieza adjudicatarias del servicio o subcontratadas, se produzca en el ámbito de limpieza de elementos de transporte aéreo.

Igualmente operará el mecanismo de subrogación contemplado en el artículo del presente Convenio colectivo, en relación con los nuevos operadores de handling (asistencia en tierra a compañías transportistas aéreas) que realicen contratas de limpieza que con anterioridad ostentare otro operador de handling en el aeropuerto.

El nuevo concesionario de handling que contratare con cualquier compañía transportista aérea los servicios de limpieza de los elementos determinados en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo (o, en su defecto, la empresa de limpieza subcontratada por el nuevo concesionario de handling), habrán de subrogar en los términos contemplados en el presente artículo (esto es, con respeto total de todos los derechos laborales que ostentare el/la trabajador/a en la empresa saliente) a los trabajadores/as que efectúen la limpieza del servicio de nueva adjudicación. Las nuevas empresas de handling o de limpieza que subcontraten el servicio, de la limpieza en elementos de transporte aéreo de la compañía o compañías transportistas aéreas, que finalicen su contrato en un operador de handling e inicien su actividad en otro, habrán de subrogar a los trabajadores/as de limpieza, que corresponda en un número proporcional a la cuota de producción perdida por la empresa de handling o de limpieza salientes.

CAPÍTULO I.

CÁLCULO DE HORAS A SUBROGAR.

Para averiguar el número total de horas a subrogar equivalente a la compañía o cota de mercado perdida por la empresa de handling o de limpieza salientes a favor de la empresa de handling o de limpieza entrantes, se realizarán las siguientes operaciones, a fin de realizar un correcto cálculo de las horas a subrogar:

1. Según los tipos de avión, a cada avión le corresponderá un determinado grupo, quedando distribuidos de la siguiente manera:

Tipos de avión y grupos

Grupo 1

C-212, CN-235, ATR-42, Embrear Bandeirante/Brasilia, SHORT-360 Saab-Fairchild 340, DHC-8, DASH-7, Grumman Gulfstream, TU-134, F-27, F-28, F-50, IL-14, Avroliner RJ70, BAE-146/100. Y similares.

Grupo 2

BAE-146/200, BAC-11, F-100, caravelle, Concorde, IL-18, IL-62, TU-154, DC-9, MD-80/81/82/83/87/88, B-727, BT37/200/300/400/500, A-319, A-320, A-321. Y similares.

Grupo 3

B-707, B-747 Combi, B-757, B-767.

A-300, A-310, DC-8, IL-76. Y similares

Grupo 4

DC-10, MD-11, L-1011, B-747

A-330, A-340, IL-86, B-77. Y similares.

2. A cada uno de los grupos les corresponderá en equivalencia un tiempo real de trabajo en minutos y horas, a fin de poder determinar el tiempo real a subrogar por elemento de transporte aéreo subrogado de una empresa de handling o de limpieza a favor de otra empresa de handling o de limpieza. Así pues la equivalencia en tiempo, según el tipo de limpieza, de los cuatro grupos en los que se dividen los elementos de transporte aéreo es la siguiente:

- Limpieza Standard Pernoctas Transoceánico

Avión del grupo 1 vale = 82 minutos = 125 minutos =

Avión del grupo 2 vale = 228 minutos = 280 minutos =

Avión del grupo 3 vale = 373,93 minutos = 613 minutos = 613 m.

Avión del grupo 4 vale = 538,08 minutos = 882 minutos = 882 m.

Los tiempos de los aviones de pernocta que aparecen en la anterior tabla, solo serán de aplicación a vuelos de pernocta con todos los servicios de lencería, higiénicos, etc. Quedan excluidas las limpiezas nocturnas que no reúnan estas condiciones.

Las tablas anteriores reflejan el tiempo de trabajo de todo el servicio de limpieza en un elemento de transporte aéreo, según al grupo al que pertenezca y el tipo de limpieza que se realice.

Para aplicar un valor inferior o superior, en el tiempo de trabajo, al que se expone en estas tablas, para la limpieza de elementos de transporte aéreo, las empresas deberán de comunicar a sus comités dicho desfase, en el momento de asumir la limpieza de la compañía, o contratar la merma o aumento de trabajo en dichos aviones. Dicha comunicación se tendrá que hacer por escrito y en la misma aparecerán las firmas de los responsables de la empresa y de los representantes legales de los trabajadores.

Si los elementos de transporte aéreo a subrogar pertenecen a una compañía transportista aérea, de vuelos de bajo coste, a la que no se le realiza todo el servicio de limpieza completo, el cálculo del tiempo de trabajo a subrogar se hará aplicando los siguientes tiempos a todas las tareas que se realicen, entendiendo que el tiempo es la media ponderada de los diferentes modelos, dado que su diferencia es mínima.

Servicio de retirada de basuras embolsadas = 15 minutos.

Servicio de aspirado de suelos de moqueta = 20 minutos.

Servicio de rellenado de agua potable = 10 minutos.

Servicio de cambio de aguas residuales = 10 minutos.

3. Así, partiendo del número total de elementos de transporte aéreo del año natural anterior, o de la proporción de tiempo que corresponda (si no ha estado todo el año completo) de la compañía o cota de mercado perdida, tendríamos que:
 - a. Distribuir los elementos de transporte aéreo que van a cambiar de operador de handling o empresa de limpieza, en los grupos según correspondan.
 - b. Multiplicar el total de elementos de transporte aéreo correspondientes a cada grupo, por su equivalencia de tiempo real de trabajo.
 - c. Sumar los resultados de todos los grupos para obtener el número total de horas a subrogar que corresponde por compañía o cota de mercado perdida de una empresa de handling o de limpieza a favor de otra empresa de handling o de limpieza.

CAPÍTULO II.

DETERMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES A SUBROGAR.

Determinadas así el volumen de horas a subrogar, se aplicarán los siguientes criterios para determinar los trabajadores/as, que deben de ser subrogados:

1. El total de la plantilla del centro se dividirá en tantos grupos como categorías profesionales existan en el mismo y cada grupo profesional, en proporción al número de trabajadores que lo integran, tendrá un porcentaje real dentro del 100% del volumen de la plantilla del centro.

Dentro de cada uno de los grupos, hay que diferenciar, los trabajadores fijos (sean o no de carácter discontinuo, o por jornada parcial) y los de duración determinada, asignándoles a ambos el porcentaje que les corresponda dentro del volumen del 100% de trabajadores/as que integran el grupo.

2. El número de horas de cada grupo y su porcentaje, vendrá determinado por el número de horas realizado por todos los trabajadores integrantes del mismo dentro del total de horas realizadas por el 100% de la plantilla del centro en el año natural anterior, empezando a contar desde el mes anterior a hacerse efectiva la subrogación, y determinándose el porcentaje de horas con relación al total, al dividir el número de horas así obtenido, por el total de horas realizadas en el centro en el año anterior.

Se aplicará la proporcionalidad que corresponda en el caso de que una compañía transportista aérea, cambie de operador de handling o de empresa de limpieza, y no se lleve con ésta el año completo para poder hacer el cálculo anteriormente descrito, y el mismo se realizará en proporción a los meses que esta compañía haya sido atendida.

3. Una vez asignado el volumen de la plantilla a cada uno de los grupos, así como fijados los porcentajes de horas que cada uno de los grupos ha realizado en proporción al volumen total de horas realizadas el año

natural anterior (o su proporción), se fijará dentro de cada grupo, en atención al número de horas que le corresponda subrogar, y la proporción que sea, al personal de carácter fijo y al de duración determinada, que debe ser subrogado.

4. Dentro de cada grupo, corresponderá subrogar a la persona o personas de menos antigüedad en el centro. Aplicándose este criterio, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el artículo 65 de convenio, tanto al personal fijo como al personal de duración determinada.
5. El concesionario saliente asumirá las horas sobrantes dentro de cada categoría (grupo) hasta acumular el total de la jornada anual del trabajador/a al que corresponda ser subrogado. No se podrán sumar, a fin de completar jornadas, las horas sobrantes del personal de carácter indefinido y del personal de carácter eventual. Al consolidar el 100% de la jornada del trabajador antes descrito, el concesionario entrante asumirá al citado trabajador/a o trabajadores/as. Se adiciona a estos porcentajes los restos actualmente existentes.
6. Respecto al personal interino que sustituya a trabajadores/as fijos o eventuales, se estará a lo dispuesto en el artículo 44.3 del vigente convenio colectivo.
7. Las empresas de limpieza u operadores de handling, junto con la intervención de los comités de empresa o delegados/as de personal de las empresas afectadas, sentarán las bases, mediante un acuerdo que se reflejará en acta, para realizar la subrogación de los trabajadores/as que se vean afectados, así como de los porcentajes a aplicar cada vez que ésta se produzca y hacer constar los porcentajes sobrantes para consecutivas subrogaciones.
8. Los mecanismos de subrogación anteriormente descritos, igualmente resultarán de aplicación en los siguientes supuestos:
 - a. Si una compañía aérea es autorizada a crear su propia empresa de handling.
 - b. En el supuesto de que un operador de handling contratase a una empresa o empresas con el fin de que éstas asumiesen todo o parte del servicio de handling en elementos de transporte aéreo y estas empresas decidiesen no contratar a una empresa de limpieza, y realizase la misma con su propio personal, también se hará efectiva la subrogación de los trabajadores que corresponda por el porcentaje de trabajo perdido.
 - c. En caso de que un operador de handling o empresa de limpieza experimentase una disminución o pérdida de mercado a favor de otro operador de handling se aplicarán las mismas condiciones anteriormente referidas.
 - d. Igualmente operará el mecanismo de subrogación de trabajadores/as de limpieza contemplado en el presente anexo en el supuesto de que una empresa de handling o una de las compañías actualmente asistidas por las operadoras rescatase para sí misma un servicio de limpieza anteriormente adjudicado a una empresa de limpieza.

CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES.

Artículo 66. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en las Tablas Salariales anexas al presente acuerdo con los siguientes conceptos retributivos que correspondan a cada provincia.

A. Salario base Convenio: su importe y abono corresponde a cada día natural.

B. Plus de convenio: su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales correspondientes a Barcelona, Girona y Lleida, su devengo es por día natural y cotizable.

- El plus de Convenio, que figuran en las tablas anexas que figuran para Barcelona, Girona y Lleida como totales mes, corresponden a 40 horas semanales de trabajo según las especificaciones de éste Convenio, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen.

Artículo 67. Antigüedad.

En las provincias de Barcelona y Girona

1. Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1997 devengarán y cobrarán cuatrienios (4 años) al 4% sobre el salario base.

2. Los trabajadores que hayan ingresado antes del 1 de enero de 1997 y estén en trance de la adquisición de un trienio al 5% lo consolidarán si cumplen los tres años antes de junio de 1998. A partir de esta fecha habrán de cumplir cuatro años para percibir por antigüedad el 4% sobre el salario base.

3. Los nuevos cuatrienios al 4% se sumarán a los trienios al 5% que cada trabajador haya adquirido hasta el 1 de junio de 1998.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más de un 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo a los 25 años o más. Lo aquí dispuesto, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance o de adquisición en el período de tiempo correspondiente.

En la provincia de Lleida.

Se establece una tabla de valores de antigüedad para cada categoría de este convenio, la cual figura en las tablas salariales que figuran en el Anexo, se percibirá por día natural.

A partir de 31 de diciembre del año 2000 los importes correspondientes a cada categoría por complemento personal de antigüedad no experimentarán incremento alguno, consolidándose el importe económico alcanzado para cada categoría, y para todos los trienios cumplidos y por cumplir.

En la provincia de Tarragona.

El Plus de antigüedad consiste en aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales, del 5% del salario base por cada tres años.

Artículo 68. Calculo de la retribución.

Para facilitar la confección rápida de la nómina mediante un baremo, ambas partes acuerdan, a efectos de abono de salario que las empresas puedan hacerlo considerando la cantidad a percibir durante un mes natural y completo, como la doceava parte del total del salario anual. Partiendo de esta base, cada falta de asistencia se restará de aquella cantidad mensual, sin que esta medida suponga ningún cambio conceptual sobre el carácter de salario-hora expresado en el artículo 69.

Este procedimiento de pago será potestativo de las empresas que tengan o establezcan sistemas de nómina, recibos de salarios y Seguridad Social por proceso de datos.

La fórmula de cálculo de la retribución, se fijará de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente, incluso en los casos que aplique un sistema de remuneración con incentivos.

Artículo 69. Pago de nóminas y anticipos.

Las retribuciones se entenderán sobre la jornada completa de 40 horas semanales y su abono se realizará por meses naturales y vencidos sin que ello desvirtúe su carácter de jornal-hora reglamentario. El personal que realice jornada inferior a la establecida en el artículo 53 este convenio, en fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones durante su vigencia, percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas. Por cada ausencia injustificada al trabajo, el productor perderá el salario base del convenio, los pluses de transporte y convenio, las partes proporcionales de domingo, festivos pagados y gratificaciones reglamentarias correspondientes al día de la falta.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de los trabajadores en los cuatro primeros días del mes siguiente al devengo, El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta dicho momento. El abono de retribuciones se efectuará por transferencia bancaria, cheque bancario o cualquier otro sistema que convengan a las partes.

Las empresas deberán entregar a los trabajadores y éstos devolver firmadas, en su caso, las nóminas o recibos de salarios del mes anterior, en los quince días siguientes, ya sea entregándose en el centro de trabajo o a través del correo o a través de cualquier otro medio.

En la provincia de Tarragona

El pago del salario se hará efectivo durante la jornada laboral y los dos últimos días de cada mes.

En casos excepcionales y avisando al comité de empresa, las empresas pueden efectuar el pago durante los tres primeros días del mes siguiente.

Si la empresa efectúa el pago mediante una entidad bancaria, el trabajador tiene derecho a retirar su salario dentro de la jornada laboral.

El trabajador tiene derecho a percibir un adelanto a cuenta por importe de 90% de retribución devengada.

Artículo 70. Plus nocturno.

El trabajo nocturno se retribuirá con el salario que se establece en el anexo de este convenio, más un plus equivalente al 25% del salario base del convenio fijado para su categoría profesional. En cualquier caso el Plus de Nocturnidad definido en los apartados siguientes será abonado en su totalidad en jornada semanal básica de 40 horas o su prorrateo por jornada reducida, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen, de acuerdo con las siguientes normas:

- a. Trabajando en dicho período menos de 4 horas, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- b. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son cuatro o más se abonará en complemento como si de la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.
- c. El personal con jornada inferior a la establecida en este convenio percibirá el Plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base de convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida, de conformidad con el artículo 55 de este convenio.

Los domingos y fiestas abonables, gratificaciones extraordinarias y plus de convenio, se percibirán en el mismo importe que el personal de su categoría que no realice su trabajo en jornada nocturna.

Todos los trabajadores que efectúen su jornada laboral en período nocturno, aunque fuera por su propia naturaleza, percibirán el Plus de Nocturnidad en la cuantía del 25% del salario base para jornada de 40 horas.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos y no fuera satisfecho su coste por la empresa a la que se presta el servicio.

Artículo 71. Retribución de domingos o días festivos.

En las provincias de Barcelona y Girona

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en Domingo o festivo Intersemanal de los establecidos en el calendario de fiestas, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas.

En este caso el salario del domingo o fiesta trabajada será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo, incrementado para 2011 con 44,17 Euros para jornada completa diurna y de 48,01 Euros para jornada completa nocturna.

En él supuesto que la jornada laboral coincida sólo en parte con Domingos o festivos, o no sean completas, se percibirán las cantidades estipuladas anteriormente a prorrata de la jornada semanal realizada y del tiempo realmente trabajado en domingo o festivo.

Aquellos trabajadores, que tengan que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán el Plus festivo recogido en el convenio aumentado para 2011 en 12,32 Euros. Ambos serán proporcionales a la jornada que trabajen.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio o treinta y seis horas ininterrumpidas. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta cuando el personal tenga que trabajar en Domingo o festivo Intersemanal de los establecidos en el calendario laboral de fiestas, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo de dichas fiestas. En este último caso el salario del domingo o festivo trabajado será el mismo que el de cualquier día de trabajo ordinario.

En la provincia de Tarragona

Cuando el personal haya de trabajar en domingo o festivo entre semana establecido en el calendario laboral se tendrá derecho a un día de descanso dentro de la semana siguiente.

El salario que percibe el trabajador por el domingo o día de fiesta trabajado es el de un día ordinario, además percibe la totalidad del salario de una jornada normal o descansa un día completo, según el criterio exclusivo de la empresa.

Cuando la jornada laboral coincida en parte con un día festivo percibirá la compensación económica o descanso proporcionalmente al tiempo trabajado en domingo o día festivo, de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

En jornadas que no son completas, es decir, que son reducidas o discontinuas, tanto el salario de media jornada como descanso han de ser proporcionales a tiempo trabajado.

Artículo 72. Retribución por trabajar el día de descanso.

En las provincias de Barcelona y Girona

En el caso de que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio del domingo o de la fiesta intersemanal, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 140% sobre todos los conceptos retributivos de un día.

En la provincia de Lleida

En el caso de que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio de domingo, o la fiesta intersemanal, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 75% sobre el salario base del convenio.

Los pluses se percibirán sin recargo alguno.

En la provincia de Tarragona

En el caso de tener que trabajar los días de fiesta o de descanso semanal el salario se ha de percibir con un recargo del 140% del salario convenio más el Plus transporte, siempre que no se cumple lo establecido para Tarragona en el artículo 71 de este convenio.

Artículo 73. Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el Plus sería del 10%.

Para la determinación o fijación de los puestos de trabajo susceptibles de ser tóxicos o peligrosos o excepcionalmente penosos, se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos específicos de la actividad que desarrollan.

En la provincia de Tarragona

Sin perjuicio de que las empresas dispongan de todas las medidas necesarias para solucionar los problemas del trabajo penoso, del trabajo peligroso y del trabajo tóxico, en los centros de trabajo donde con carácter general, se abonan los tóxicos, penosos y peligrosos se abonarán estos Pluses al personal de limpieza, en las mismas condiciones que el resto del personal.

Este Plus se cobra proporcionalmente a las horas trabajadas en dicho centro. En él supuesto que corresponda pagar este Plus se establece en el 20% del salario base más la antigüedad.

Todos los trabajos que se demuestre que son tóxicos, insalubres, penosos o peligrosos tienen un carácter excepcional y provisional, La empresa ha de poner tan pronto como pueda los medios necesarios para la desaparición de este carácter, sin que ello comporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Artículo 74. Primas por destajo.

Si durante la vigencia del presente convenio alguna empresa implantase métodos de trabajo a prima fija, tarea o destajo, aquellos fijarán un baremo en el que, como mínimo, un trabajador laborioso obtenga un salario superior en un 25% al fijado para su categoría profesional como salario base de convenio o el mayor importe que la empresa le tuviera asignado.

Artículo 75. Supuestos de mejoras en las prestaciones por IT.

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de internación y solamente mientras dure esta.

En caso de situaciones de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no-laboral, la empresa complementará desde el primer día y hasta un máximo de 35 días, hasta el 100% de la base reguladora de incapacidad temporal. Por cada día de hospitalización, se compensará otro día por recuperación, no pudiendo superarse el tope de 35 días sumando ambas situaciones.

No se percibirán en dicho complemento las partes correspondientes al Plus transporte, Plus convenio y Plus festivo.

En caso de accidente laboral las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El complemento será desde el tercer día y durante los 68 siguientes.

Por enfermedad común, el trabajador percibirá el 50% de la base reguladora de los tres primeros días de baja, sin que dicho beneficio pueda exceder de cuatro días cada año, cobrándose tres días al 50% en la primera baja y uno al 50% en la segunda.

En la provincia de Tarragona

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, todo ello según parte médico, la empresa asegura el 100% del salario base más antigüedad hasta el alta médica.

En caso de enfermedad común, con hospitalización, la empresa abonará el 100% del salario base más antigüedad desde el primer día de hospitalización y hasta el alta médica.

Se entiende como alta médica la que dispensa el médico de cabecera una vez se ha finalizado el período de hospitalización y convalecencia, si procede.

Se especifica que en las pagas extras se abonará el 100% del salario base más la antigüedad, en los casos anteriormente citados.

Por enfermedad común, el trabajador percibirá el 50% de su salario los tres primeros días de baja, sin que dicho beneficio pueda exceder de tres días de cada año natural.

Artículo 76. Plus hospitalario.

En las provincias de Barcelona y Girona

Se crea un Plus hospitalario para los trabajadores destinados a un centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internación y quirófanos, ambos en el mismo centro.

Por ello el personal de limpieza de dichos centros contribuye, con su trabajo, de forma decisiva al mantenimiento de la higiene ambiental que es imprescindible para la curación de los enfermos, inmune disminuidos en general, asistidos allí.

Por otra parte, aunque es evidente que el personal asistencial tiene un contacto mucho más directo con los enfermos que el personal de limpieza, éste último tiene también su parte de riesgo de contagio y debe también ser informado sobre cualquier situación que pueda conllevar tal tipo de riesgo y disponer de los medios preventivos al caso.

De ahí que dicho personal, por causa del riesgo ponderado y de la estructura asistencial con cuyo personal cualificado trabaja simultánea y coordinadamente, tenga que cumplir las especificaciones dadas por su propia empresa de acuerdo con los niveles objetivos de higiene ambiental que haya establecido la dirección médica del centro en cuestión.

El referido personal, por causa de la singularidad del puesto de trabajo antes definida, percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus Hospitalario, cuyo importe asciende al 20% del respectivo salario base de convenio, escuetamente de la parte de su jornada adscrita al centro sanitario en cuestión.

Este Plus hospitalario es totalmente compensable y absorbible por aquellos de la misma naturaleza que ya están siendo satisfechos por la empresa de que se trate en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores que presten su servicio en Hospitales o Clínicas, percibirán un Plus por día trabajado fijado en la tabla salarial para la Provincia de Lleida que se anexa a este convenio, que comportará necesariamente el aceptar que el descanso semanal mínimo de día y medio se computará desde la finalización de la jornada del último día laborable hasta el comienzo de la del siguiente también laborable. Este complemento tendrá carácter cotizable.

En la provincia de Tarragona

Se establece un Plus Hospitalario como consecuencia de las características propias y especiales de los centros hospitalarios. El Plus consiste en un porcentaje del 10.5% del salario base para los trabajadores que lleven a cabo su actividad en los centros hospitalarios con enfermos internos y quirófanos, y proporcionalmente a la jornada de permanencia. Este complemento es cotizable a la Seguridad Social. El resto de pluses que se paguen por este concepto quedan absorbidos por este, independientemente de su denominación.

Artículo 77. Plus centrales nucleares (Tarragona).

Para aquellos trabajadores, que realicen su jornada habitual y completa en las centrales nucleares, se crea un plus, consistente en el 20% de su salario base. En el supuesto de jornadas no completas percibirán dicho plus proporcionalmente al tiempo realmente trabajado.

Artículo 78. Plus residencia geriátrica.

En la provincia de Tarragona

Se establece un plus equivalente al 1,5% del salario base que se abonará a todos los trabajadores-as que con carácter habitual presten servicios en residencias geriátricas de la tercera edad. Este plus se fija como un complemento de puesto de trabajo que será cotizable a todos los efectos y se abonará por once mensualidades, excepto en el mes en que el trabajador disfrute de su periodo de vacaciones.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores que presten sus servicios en centros geriátricos tendrán derecho a percibir un complemento de 80 céntimos de euro por día trabajado para 2011. Este complemento tendrá carácter cotizable.

Artículo 79. Plus ambulatorio.

En la provincia de Tarragona

Se crea un plus ambulatorio del 1,5% del salario base para los trabajadores que realicen su labor en centros ambulatorios no hospitalarios, y se percibirá en proporción a la jornada en los citados centros.

El plus ambulatorio es absorbible por cualquier otro de la misma naturaleza que cobren los trabajadores independientemente de cuál sea su denominación.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores que presten sus servicios en centros ambulatorios tendrán derecho a percibir un complemento de 80 céntimos de euro por día trabajado para 2011. Este complemento tendrá carácter cotizable.

Artículo 80. Plus aeroportuario.

Los trabajadores del aeropuerto del Prat de Llobregat (Barcelona) que realicen la limpieza de aviones e instalaciones adjudicadas mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán un complemento salarial que en lo sucesivo se denominará plus aeroportuario.

Con efectos del día 1 de enero de 2006 su cuantía consistirá como mínimo en el 16% del salario base y será percibido en los términos que en cada pacto se tenga suscrito.

La percepción del citado plus, obliga a los trabajadores a cumplir con los términos del acuerdo o acuerdos por los que fueron establecidos en cada una de las empresas adjudicatarias.

Los trabajadores que en un futuro pasen a realizar la limpieza de aviones e instalaciones, según descripción del primer párrafo de este artículo, por ampliación de servicios o nuevo handling, percibirán el Plus en igual porcentaje al señalado en este artículo.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo cantidades superiores al porcentaje señalado en el presente artículo, los mantendrán en los términos en los que lo pactaron con sus respectivas empresas no siendo ni compensable ni absorbible durante la vigencia del presente convenio, experimentando los incrementos salariales conforme a la Disposición Adicional primera, para los años 2006 a 2009.

Artículo 81. Complemento pluricentro.

Los limpiadores-as que efectúen su jornada habitual diaria en tres centros o más, percibirá, un complemento salarial del 2% del salario base, proporcionalmente a la jornada que realicen.

Artículo 82. Atención gastos por maternidad como compensación de suplidos.

En las provincias de Barcelona y Girona

En caso de maternidad se abonará a la persona trabajadora la cantidad de 249,22 euros para 2011, para atender a los gastos que de cualquier naturaleza se ocasionaran.

Artículo 83. Horas extraordinarias.

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se haga sobre la jornada laboral ordinaria. Se paga con un incremento del 75% del salario que corresponda a cada hora ordinaria añadiendo al dividendo el importe semana de la antigüedad correspondiente. El número de horas extraordinarias no será superior a 80 al año, a excepción que se hagan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se prohíben hacer horas extraordinarias en los períodos nocturnos y que las realicen los trabajadores menores de 18 años.

En la provincia de Tarragona

El precio final de la hora extraordinaria, es decir, la hora realizada por encima de la jornada ordinaria de 40 horas semanales, será de 9,27 euros brutos. El número de horas extraordinarias no puede pasar de 80 al año. El comité de empresa o los delegados de personal han de controlar la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 84. Gratificaciones extraordinarias y fecha de devengo.

En las provincias de Barcelona y Girona

El personal a que afecta el presente Convenio colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones:

- a. Paga extraordinaria de julio 30 días de salario base de convenio más antigüedad y Plus Convenio según tablas anexas del convenio, en el mes de junio que se harán efectivos antes del 15 de julio, y su devengo será del 1 de julio al 30 de junio.

Los trabajadores que inicien el disfrute de su periodo completo de vacaciones dentro de la primera quincena de julio percibirán la paga extraordinaria de dicho mes en la fecha de inicio de aquéllas o con la mensualidad de junio, en las fechas de pago que tengan establecidas organizativamente cada empresa y siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de este convenio.

- b. Paga extraordinaria de Navidad: 30 días de salario base de convenio más antigüedad y Plus convenio, según tablas anexas de este convenio en el mes de diciembre que se hará, efectivos antes del 15 de diciembre, y su devengo será del 16 de diciembre al 15 de diciembre.
- c. Paga extraordinaria de beneficios: 30 días de salario base de convenio más antigüedad y Plus de convenio, según tablas anexas de este convenio, en concepto de participación de beneficios, que deberán abonarse antes del 1º de abril y su devengo será del 1 de Abril al 31 de Marzo.

El personal que no lleve una anualidad completa en el servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose la misma de fecha a fecha.

El personal que trabaje jornada inferior a la establecida en este convenio percibirá las gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, siendo su modulo la jornada de 40 horas semanales y el salario correspondiente a la misma. Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, o con los propios trabajadores de no existir dichos representantes, las empresas podrán abonar la gratificación extraordinaria de beneficios a prorrata en doce mensualidades.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores afectados por éste convenio tienen derecho a las pagas extraordinarias siguientes:

- a. Paga extraordinaria de Julio: comprende desde el 1 de enero a 30 de junio de cada año, y se pagará durante los días 10 al 15 del mes de Julio. Se abonará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, y plus convenio según tablas anexas del convenio.
- b. Paga extraordinaria de Navidad: comprende desde el 1 de Julio hasta el 31 de diciembre de cada año y se pagará entre los días 20 y 22 de diciembre. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad, y plus convenio según tablas anexas al convenio.
- c. Paga de beneficios: Su devengo se producirá desde el 1 de Enero hasta el 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva el día 1 de Abril. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad y Plus convenio según tablas anexas del convenio.

En la provincia de Tarragona

El personal de este convenio tiene derecho a tres pagas extraordinarias:

- a. Paga de beneficios. Mes de Marzo. Se retribuyen según las tablas del año vigente y se ha de pagar según los conceptos siguientes: salario base y antigüedad. La fecha límite de pago es el día 30 de marzo.
- b. Paga de verano: Quince de Julio. Se retribuye según el salario base y la antigüedad.
- c. Paga de Navidad: Veinte de diciembre. Se retribuyen treinta días de salario y se ha de pagar según los conceptos siguientes: Salario base y antigüedad.

El personal que no haga un año entero que trabaje en la empresa ha de percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias según los meses trabajados.

Artículo 85. Retribución de vacaciones.

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida

El pago del periodo de vacaciones, tal como se indica en el artículo 59 será retribuido con el salario base del convenio y Plus convenio, más antigüedad y el plus de nocturnidad a quien le corresponda, de conformidad con lo que se establece en el último párrafo de este artículo.

Los trabajadores que no efectúen jornada completa o no lleven una anualidad prestando sus servicios para la empresa percibirán la retribución de vacaciones proporcionalmente a la jornada y tiempo realmente trabajado.

El Plus de nocturnidad se abonará en vacaciones, al personal que le corresponda y será proporcional a la jornada que se realice.

En la provincia de Tarragona

Se retribuirán con el salario base más antigüedad y se incorporará el Plus de nocturnidad en los supuestos que proceda.

Artículo 86. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Jubilación parcial y contrato de relevo

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el Art. 12.6, del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes de contrato de trabajo al que de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades de este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación con la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, se acuerda:

A los trabajadores-as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido (75%) 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 o periodos del año que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador-a.

El periodo o periodos del año que el trabajador debe prestar sus servicios (equivalentes a 455 horas de trabajo efectivas al año por jornada completa), será comunicado por la empresa al trabajador-a con al menos un mes de antelación a la fecha en que este deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrara impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador-a vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año, y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar contrato de 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 consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente 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 legales establecidas.

El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán una duración igual o equivalente al tiempo que falte el trabajador-a que se jubila parcialmente, para alcanzar los 65 años de edad.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador-a sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor, solo será, de aplicación al trabajador-a que jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

No será de aplicación al trabajador-a que se jubila parcialmente los días de asuntos propios, traslado de domicilio y permisos por matrimonio.

La regulación de esta jubilación parcial con el contrato de relevo se mantendrá en vigor mientras no sea modificada a derogada por otra Ley o norma.

Artículo 87. Póliza de seguro de accidentes.

En las provincias de Barcelona y Girona

Las empresas tendrán concertada obligatoriamente con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 6010,12 euros, en caso de accidente de trabajo (incluido in itinere) con resultado de muerte o invalidez absoluta.

En las provincias de Tarragona y Lleida

Las empresas deben concertar con una entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todos los trabajadores y trabajadoras de su plantilla de personal en virtud de la cual se garantice que, en caso de muerte o invalidez permanente en los grados de absoluta o de gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, percibirán una indemnización de 9000 euros. En el caso de muerte, los trabajadores y trabajadoras podrán designar el beneficiario de esta indemnización, o en todo caso, será la persona a quien corresponda legalmente

Artículo 88. Cláusula de descuelgue salarial.

Aquellas empresas que pudieran estar afectadas por alguna de las causas económicas recogidas en el artículo 82.3 ET, y que opten por la inaplicación de los incrementos salariales previstos en el presente convenio colectivo, deberán seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 41.4 ET, las razones que justifican tal decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de 30 días naturales, a contar a partir de la fecha de publicación del convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en el caso que proceda, desde la constatación del conocimiento de las causas establecidas en el art. 82.3 ET.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del convenio.

En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación salarial, será remitido copia del mismo a la Comisión Paritaria. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir los trabajadores durante el periodo de inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión Paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Incrementos salariales durante la vigencia del convenio:

Año 2010: los salarios vigentes para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 son los que figuran en las tablas anexas.

Año 2011: Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2010 se incrementarán en un 2,50% con efectos retroactivos desde 1 de enero de dicho año.

Año 2012: Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2011 se incrementarán con efectos desde 1 de enero, con el 85% del Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal resultante durante el año 2011.

Año 2013: Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2012 se incrementarán con efectos desde 1 de enero, con el 85% del Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal resultante durante el año 2012.

1.bis. Adecuación y actualización de salarios a 1 de enero de 2014:

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2013 se verán actualizados con efectos de 1 de enero de 2014 con el resultante de sumar el 0,80% sobre las tablas salariales de 2010, más el 15% del IPC de 2011, más el 15% del IPC estatal de 2012.

Dichos incrementos no formarán parte de los incrementos posibles que se pudieran pactar para 2014 y sucesivos al tratarse de la adecuación y actualización de salarios del ámbito temporal del presente convenio colectivo.

2. Proceso de convergencia:

Lleida: El proceso de convergencia salarial es de 11 años, por lo que cada año se incrementan los salarios de Lleida, hasta su total equiparación con los salarios de Barcelona en el año 2015.

El Plus de asistencia pasó a denominarse Plus convenio y se incrementa progresivamente hasta su equiparación con el Plus convenio de Barcelona en el 2015.

El mismo proceso se sigue para el salario base. El Plus de distancia y transporte se equiparó en el 2005 al de Barcelona y sigue el mismo proceso en su paso al Plus convenio que el establecido para el de Barcelona.

3. Se delega expresamente en la Comisión Paritaria, la negociación de todos aquellos artículos en los que en esta fase la homogeneización de las condiciones económicas y sociales o de cualquier otra naturaleza no ha sido posible, para que durante la vigencia de éste Convenio, pueda proponer redacciones únicas del articulado para todo el ámbito territorial de Catalunya a la mesa negociadora para su aprobación y firma, y en especial en las siguientes materias:

Durante el año 2012:

- Localidad y desplazamiento.
- Contratación.
- Tiempo de descanso.
- Vacaciones.
- Licencias.
- Secciones Sindicales.
- Estructura salarial.

Durante el año 2013:

- Antigüedad.
- Pago y anticipos.
- Retribución en domingos y días festivos.
- Día de descanso.
- Pluses.
- Prestaciones IT.
- Horas extraordinarias, gratificaciones y vacaciones.
- Derechos sindicales.

Sin perjuicio de la enumeración de los temas a tratar las partes podrán incorporar cualquier otro que estimen oportuno.

Las reuniones de la Comisión Paritaria a tal efecto tendrán al menos una periodicidad mensual.

En cualquier caso las partes firmantes del presente convenio, con el objeto de evitar confusiones en la interpretación o aplicación del presente Convenio, acuerdan que en todo el articulado en el que no se distinga por territorios afecta por igual a todo el ámbito territorial de Catalunya; por el contrario, en aquellos artículos donde se distingue específicamente entre Provincias o Provincia en particular, prevalece dicha especificidad sin que se pueda extrapolar a otro ámbito territorial su aplicación.

4. Para la provincia de Barcelona la jornada máxima de presencia será 1820 horas anuales, descontando de esta cantidad, si es preciso, las horas que tendrían que haber trabajado, los días de IT, Licencias y permisos, excedencia, faltas de asistencia etc.

5. Las empresas harán efectivos los atrasos por aumento del Convenio lo más rápidamente posible, independientemente de la fecha de publicación en el D.O.G.

6. Certificado de profesionalidad: Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio colectivo al estudio de la implementación para los trabajadores del sector del certificado de profesionalidad, con la metodología y procedimiento que la Comisión Paritaria determine.

7. Comisión para la Igualdad: Dentro del seno de la Comisión Paritaria se creará la Comisión para la Igualdad con la finalidad de establecer los términos y condiciones que deberán de seguir las empresas en la elaboración de los planes de igualdad, conforme a lo establecido en el art. 85.2 b) ET.

8. Ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales establecidos en el Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el trascurso del plazo máximo de negociación establecido en el art.85.3 letra f) ET y de aquellas otras cuestiones que sean materia de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, conforme a lo dispuesto en los art. 41.6 y 82.3 ET.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Plus de distancia y transporte de las provincias de Barcelona y Girona al pasar en los años 2008 y 2009, a razón del 50% cada uno de los años, a integrarse dentro del Plus convenio bajo la fórmula siguiente:

El importe anual del plus transporte que pasó a formar parte del plus convenio se dividió entre quince debido a que el plus convenio tiene repercusión en las pagas extraordinarias y el plus transporte eliminado no.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las empresas manifiestan que las mejoras salariales y sociales pactadas en este convenio tienen repercusión en los precios del servicio a terceros. Con el fin de mantener unas condiciones homogéneas dentro de las empresas afectas por los ámbitos funcional y territorial del presente convenio, las partes consideran que las condiciones que se establecen en el mismo tienen consideración de mínimos, y por lo tanto prevalecerá el principio de norma más favorable en el supuesto de que cualquier convenio colectivo de ámbito inferior disponga lo contrario.