



Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	2004/08/25	VIGENCIA	2004/01/01 — 2004/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC 4204
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-tarragona/		

Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios y Locales. Última actualización a: 25-08-2004 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-12-2004. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 4204.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 4204 – 25/08/2004)

RESOLUCIÓN TRI/2271/2004, de 13 de julio, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de sector de limpieza de edificios y locales, de la provincia de Tarragona, para el año 2004 (código de convenio núm. 4300545).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de sector de limpieza de edificios y locales, suscrito por las partes negociadoras en fecha 5 de julio de 2004 y presentado en esta oficina por las mismas partes en fecha 12 de julio de 2004, y de conformidad con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Tarragona (DOGC núm. 3642, de 24.5.2002),



Resuelvo:

-1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de limpieza de edificios y locales para el año 2004 (código de convenio núm. 4300545) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Tarragona.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

Tarragona, 13 de julio de 2004

Josep Maria Solanes Segura

Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

CAPÍTULO 1.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas, pertenecientes a la actividad del sector de limpieza de edificios, existentes en la actualidad y que con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se instalen en la provincia de Tarragona.

Artículo 2.º Ámbito personal

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

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

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro convenio.

Artículo 3.º Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2004 cualquiera que sea su fecha de homologación y publicación, salvo aquellos pactos que tengan establecidos otra fecha, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2004.



Artículo 4.º Duración y prórroga

Tendrá una duración de 1 año a contar desde la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes.

Artículo 5.º Denuncia y revisión

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio formulando denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido con tres meses de anticipación del plazo de vigencia de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.º Alcance, vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aceptara en su totalidad, se considerará el convenio nulo y sin eficacia, a todos los efectos, con carácter general.

Artículo 7.º Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y a los efectos de su aplicación serán considerados globalmente y en cómputo anual.

No serán ni absorbibles ni compensables, aquellos complementos que corresponden específicamente a una mayor cantidad de trabajo o a un específico sobreesfuerzo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales y convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualesquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si superan el nivel total de éste.

Artículo 8.º Garantías ad personam

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



Artículo 9.º Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia. Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación social firmante del Convenio y cuatro miembros de la representación empresarial, ostentando el cargo de presidente el mismo que lo ha sido del Convenio, quien tendrá voz pero no voto.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días los asuntos ordinarios, los extraordinarios en setenta y dos horas.

Esta Comisión se constituirá a los quince días de la firma del convenio. Se reunirá trimestralmente o en el momento que lo solicite una de las partes, pudiendo las dos representaciones estar asistidas de asesores

CAPÍTULO 2.- Prestaciones de trabajo

Artículo 10.

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

Artículo 11.

Las empresas sujetas al presente Convenio, estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores del sector, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar sus trabajos en las mejores condiciones de seguridad, higiene y actividad, así como también las empresas y entidades contratistas de los servicios que producen las empresas del sector.

No se programarán por parte de las empresas del sector, ni trabajos a destajo ni primas de producción.

Artículo 12. Prendas de trabajo

Se establece para cada trabajador dos uniformes completos al año (uno de invierno y uno de verano), con calzado incluido. La empresa podrá exigir del trabajador la devolución del equipo usado a la entrega del nuevo.



CAPÍTULO 3.- Movilidad funcional

Artículo 13.

La empresa en caso de necesidad demostrada, podrá destinar los trabajadores a realizar funciones de distinta categoría profesional, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de trabajos de superior categoría a la que le corresponde, percibirá durante el tiempo que los realice, el salario que corresponda a la categoría superior.

Si el trabajo se prolonga más de tres meses ininterrumpidos, el trabajador pasará automáticamente a la superior categoría con todos los derechos de la misma.

En cambio, si por razones de la empresa, se asignaran trabajos de inferior categoría profesional, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Esta situación no podrá exceder de dos meses interrumpidos y en ningún caso el cambio podrá implicar el menoscabo de dignidad de la persona o que vaya en perjuicio de su formación profesional. Las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

CAPÍTULO 4.- Inicio de la relación laboral (modalidades contractuales y régimen), periodo de prueba y ceses voluntarios

Por razón de permanencia en las empresas, los trabajadores se clasifican en fijos de plantilla, contratados por tiempo u obra determinada, eventuales e interinos.

Artículo 14. Aspectos generales en la contratación

a) Los contratos de trabajo del personal contratado por tiempo y obras determinadas, interinos y eventuales, deberán consignarse por escrito y en ellos deberá constar el lugar de trabajo, la duración del mismo, el trabajo a realizar; en los de interinaje, el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

El trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada de su contrato de trabajo y las empresas estarán obligadas a notificar la terminación de mismo con quince días de antelación, excepto en los de interinidad que sustituyan a trabajadores en IT.

En el supuesto de que la empresa tenga necesidad de contratar personal con carácter fijo de plantilla,



se elegirá para este puesto, aunque sea de nueva creación, al trabajador/a, que llevase más tiempo haciendo sustituciones o suplencias.

b) Las empresas procurarán contratar personal fijo de plantilla para hacer suplencias durante las vacaciones.

c) Los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza por tiempo limitado o en los casos en que se prevé su finalización de forma unilateral las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato cuando se resuelva el arrendamiento de los servicios, cualquiera que fuese la causa de tal resolución. Si este personal contratado, por necesidad de la empresa, fuera asignado a otros centros de trabajo o servicios distintos por los que fuera contratado, se considerarán fijos de plantilla si su situación se prolongara más de tres meses. En cuanto a la indemnización por finalización del contrato por tiempo de servicio determinado, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 15. Trabajadores fijos

Son trabajadores fijos de plantilla, los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las especiales para los trabajadores de edad avanzada, minusválidos, etc.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, disminuidos, etc.

Todas las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio deberán tener a final de 1996 un porcentaje de contratos de carácter fijo equivalente al 9%.

El empresario comunicará al comité de empresa o delegados de personal los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que reúnan y las características de las pruebas de selección.

Los comités de empresa o delegados de personal velarán por su obligación objetiva y podrán recabar la asistencia de sindicatos si lo desean.

Artículo 16. Contratos interinos

Son trabajadores interinos, los que ingresen en la empresa con el fin de sustituir al personal fijo en ausencias como: Servicio militar, excedencias o incapacidad laboral. Los trabajadores interinos no tendrán indemnización al incorporarse el titular. Si éste no se integrase en el plazo correspondiente el interino pasará automáticamente a fijo de plantilla.



En los contratos de interinidad en los que la fecha de incorporación del trabajador sustituido sea conocida, deberá preavisarse su finalización con quince días de anticipación. En caso contrario se compensará en iguales días de salario a los no respetados de preaviso.

Si el trabajador fijo ausente no se integrase en el plazo correspondiente, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el puesto del trabajo del sustituido.

Artículo 17. Contrato eventual

Son trabajadores eventuales, los contratados para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato eventual por circunstancias de la producción regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. La presente cláusula será también de aplicación a los contratos en vigor.

El personal eventual cesará automáticamente cuando haya transcurrido el plazo por el que fue contratado, o haya desaparecido la causa que motivó su contratación. Con todo ello, y sin perjuicio de las causas de despido en que pueda incurrir, las empresas deberán preavisar el cese con una antelación de quince días o compensar en metálico dicho preaviso.

Artículo 18. Contrato por obra y servicio determinado

Son trabajadores contratados por tiempo y obra determinada, los que se contraten por tiempo cierto o para obras determinadas, siempre que se exprese por escrito, pues de lo contrario, pasarían a ser fijos de plantilla.

El personal contratado por obras y servicios determinados o tiempo cierto, cesará salvo por causas de despido, cuando se termina la obra o servicio por el que fue contratado.

Artículo 19. Contratos fijos discontinuos

Los trabajadores catalogados como fijos discontinuos en aquellos centros en que se realicen trabajos de limpieza periódicos, que no ocupen todos los meses del año, la empresa concesionaria del servicio de limpieza, deberá contratar para los mismos a las personas que lo realizaron el período anterior.



Artículo 20. Contratos de formación

Los contratos de formación no podrán concertarse para la categoría de limpiador/limpiadora, no afectando dicha exclusión a los contratos suscritos con anterioridad a la publicación del presente Convenio.

Artículo 21. Contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas/semana o 48 horas/mes

- a) Los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas/semanales ó 48 h/mes se utilizarán sólo en los supuestos que las necesidades del servicio de la empresa no posibilite otra fórmula alternativa.
- b) Dentro de un mismo centro de trabajo y en el supuesto que el tramo horario para la realización del servicio lo posibilite, se ampliarán los contratos de menos de 12 horas, frente a las nuevas contrataciones, en el supuesto de que tuvieran que darse. Dicha ampliación no se realizará con personal de ETT.
- c) Igual criterio de ampliación de jornada regirá si existe posibilidad de concertar nuevos contratos en centros colindantes o lo suficientemente próximos que no supongan incremento de jornada por causa de desplazamientos.
- d) Ningún contrato superior a 12 horas/semana o 48 horas/mes se verá disminuido en su jornada a otro de menos de 12 horas/semana o 48 horas/mes, por cambio de contrato o contratista, salvo en los supuestos de pluriempleo.
- e) Se facilitará la información a los representantes legales de los trabajadores sobre los centros en que se realicen jornadas de menos de 12 horas/semana o 48 horas/mes.
- f) La jornada de un trabajador, a efectos de cotización por pluriempleo, se entenderá como la suma de las jornadas que realice en las diferentes empresas para las que presta sus servicios.

Artículo 22. Período de prueba

Todo trabajador de nuevo ingreso, tendrá que pasar por un período de prueba según los grupos profesionales, de acuerdo con la siguiente escala:

Personal directivo y técnico titulados: cuatro meses.

Personal intermedio: dos meses.

Personal administrativo: un mes.

Personal subalterno no cualificado y de oficios varios: quince días.



Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si consta por escrito.

Durante el citado período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán resolver el contrato sin plazo de preaviso ni indemnización alguna, la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de período de prueba, que se reanudará a partir de la incorporación efectiva al trabajo.

El período de prueba, se computará a todos los efectos para el personal que lo supere.

Artículo 23. Ceses voluntarios: preavisos

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal directivo y técnico: dos meses.

Personal administrativo y mandos intermedios: un mes

Personal subalterno, obreros y oficios varios: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar 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.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo todos los conceptos devengados por el trabajador hasta la fecha de su cese.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación.

Si el trabajador no preavisa con la antelación debida no existirá tal obligación por parte de la empresa.

Artículo 24. Contratación de minusválidos

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

Artículo 25. Contratación con empresas de trabajo temporal

1. Limitación temporal de los contratos concertados con empresas de trabajo temporal (ETT)



- a) No se podrán concertar contratos de puesta a disposición con ETT superiores a 3 meses para la realización de una misma obra o servicio determinado.
- b) No se podrán concertar contratos de puesta a disposición con ETT superiores a 2 meses para cubrir puestos de trabajo permanentes mientras dure el proceso de selección o promoción.

2. Información

Las empresas de limpieza usuarias de los servicios de una ETT deberán informar a los representantes legales de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición, centros en los que se realizan y motivo de la utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

CAPÍTULO 5.- Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, vacaciones y excedencias

Artículo 26. Jornada de trabajo

Los trabajadores implicados en este Convenio tendrán una jornada laboral máxima de cuarenta horas semanales de lunes a sábado.

Artículo 27. Horario y descansos

La empresa distribuirá el horario diario según convenga e informará al comité de empresa o delegado de personal.

Se tendrá en cuenta no obstante, que entre la terminación de la jornada y de comienzo de la siguiente transcurra un espacio de doce horas de descanso.

Los trabajadores podrán pactar con sus respectivas empresas, descansar un sábado cada dos, siempre que se respete la jornada de limpieza y se tenga por escrito la autorización del cliente.

Artículo 28. Calendario laboral

A partir de la publicación del calendario oficial en el DOGC (Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña) y con un plazo de un mes, las empresas señalarán de acuerdo con el comité de empresa o delegado de personal, el calendario laboral durante la vigencia del actual convenio.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puestos, si los hubiera.



Artículo 29. Variación de la jornada

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinados centros, se redujera la jornada laboral de los trabajadores, 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 se negara, pasaría a percibir el salario según la jornada realizada.

Artículo 30. Horas extras

El precio final de la hora extraordinaria, es decir, aquella que se realice por encima de la jornada ordinaria de 40 horas semanales. El número de horas extras no podrá ser superior a 80 al año.

El comité de empresa o delegados de personal controlará la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 31. Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Se retribuirá con el salario que se establece en el artículo 43, párrafo d) del actual Convenio, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si no excede en más de 4 horas trabajando se percibirá el plus según las horas trabajadas.
- b) Si las horas fueran más de 4, hasta un máximo de 8, se percibirá el plus íntegramente, como si se hubiese trabajado toda la jornada nocturna.

Sigue en vigor el acuerdo establecido en anteriores convenios de que el personal femenino pueda realizar trabajos nocturnos.

Artículo 32. Trabajos en festivos

- a) Cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo entre semana, establecido en el calendario laboral, tendrá derecho a un día de descanso dentro de la siguiente semana.

El salario que percibirá el trabajador por el domingo o festivo trabajado, será el de un día ordinario y además percibirá la totalidad del salario de una jornada normal o descansará un día completo, a criterio exclusivo de la empresa.

En aquellos supuestos en que la jornada de trabajo coincida parte en día festivo, percibirá la compensación económica o descanso proporcionalmente al tiempo trabajado en domingo o festivo,



de conformidad en lo estipulado en el párrafo segundo de este artículo.

Las jornadas que no sean completas, es decir, jornadas reducidas o discontinuas, tanto el salario de mediodía o descanso, serán proporcionalmente al tiempo trabajado.

b) En caso de que se deba trabajar los días festivos o descanso semanal, el salario se percibirá con un recargo del 140% del salario del convenio, siempre y cuando no cumpla lo que se expone en el apartado anterior.

c) Se exceptúa de estos dos apartados anteriores el personal que vaya a turnos rotativos.

Artículo 33. Turnos rotativos

Las empresas podrán realizar turnos rotativos, previo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 34. Tiempo de descanso durante la jornada

Cuando la jornada diaria se realice de forma continuada, se establecerá un período de descanso de treinta 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 períodos de descanso se computarán como tiempo realmente trabajado y se retribuirán como salario cotizado. También se computarán como tiempo trabajado los períodos 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 período superior a treinta minutos.

Artículo 35. Movilidad del personal y cobertura de vacantes (desplazamientos y dietas)

a) La movilidad del personal es una característica del sector de limpieza. Las vacantes producidas por el traslado del personal, se cubrirán dentro de cada zona por trabajadores que reúnan categoría profesional para cubrir los puestos de trabajo vacantes.

En caso de igualdad, cubrirá la vacante el de menos antigüedad, salvo que haya acuerdo diferente entre las partes implicadas.

b) Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos o poblaciones distintas de aquéllas en las que radique su centro de trabajo, y no sean traslados de



personal, percibirán una dieta de 25,05 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 8,58 euros.

c) Las empresas abonarán 0,184 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.

Artículo 36. Vacaciones

a) El régimen de vacaciones anual será de 31 días naturales, para todas las categorías profesionales. Si coincidiendo con período de disfrute, existiera alguna de las fiestas de ámbito nacional o local, el productor las disfrutará inmediatamente a continuación, por tantos días de esos festivos como le hayan coincidido.

b) Las vacaciones se celebrarán entre los días 1 de mayo al 30 de octubre, y preferentemente de junio a septiembre. Si con anterioridad al disfrute del período de vacaciones, el trabajador cayera en situación de incapacidad temporal, éstas se disfrutarán inmediatamente después del alta médica, limitada a la finalización del año natural.

c) Se retribuirán a razón de salario base más antigüedad, incorporándose el plus de nocturnidad en lo supuestos que procedan.

d) El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios y será confeccionado entre la dirección y el comité de empresa o delegados de personal. El cómputo será de enero a diciembre.

e) Las vacaciones nunca se iniciarán en día festivo del trabajador, ni tampoco en día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

Artículo 37. Licencias

Los trabajadores regidos por el actual convenio, tienen derecho al disfrute sin pérdida de retribución alguna, de las licencias siguientes:

a) Matrimonio: 20 días.

b) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días si se produce dentro de la localidad de residencia y 8 si se produce fuera de ella.



c) En los supuestos de intervención quirúrgica del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será:

De 1 día, si la intervención quirúrgica no requiere hospitalización.

Si la intervención quirúrgica requiere hospitalización, el permiso será:

Hospitalización de 1 día o fracción, permiso de 1 día.

Hospitalización de 2 días, permiso de 2 días.

Hospitalización de 3 ó más días, permiso de 4 días.

d) En los supuestos de hospitalización sin intervención quirúrgica del cónyuge, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior, es decir:

Hospitalización de 1 día o fracción, permiso de 1 día.

Hospitalización de 2 días, permiso de 2 días.

Hospitalización de 3 ó más días, permiso de 4 días.

e) El tiempo necesario para cumplir los deberes públicos ordenados por el Estado y el tiempo necesario para asistir a exámenes.

f) Tres días al año para asuntos propios, a negociar su disfrute entre la empresa y el trabajador.

g) Asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia en un consultorio médico en horas de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo precisado al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

h) Alumbramiento de la esposa: 4 días si se produce en la localidad de residencia y 8 días si tiene lugar fuera de ella. Además, gozarán de 1 día de permiso retribuido todos los parientes de primer grado, por consanguinidad o afinidad, de la mujer que dé a luz.

Parejas de hecho

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento, a efectos de licencias, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

1. Se entenderá como pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, esté empadronada 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 20 días por matrimonio.



3. Tendrán los mismos derechos, respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

A efectos aclaratorios, se recoge en este apartado el cuadro de parentescos hasta el segundo grado, por consanguinidad y afinidad, tal como establece el Código Civil:

GRADOS DE PARENTESCO

Consanguinidad	Afinidad
----------------	----------

1º grado

Padres Suegros

Hijos Yernos, nueras

Cónyuge o pareja de hecho

2º grado

Abuelos Abuelos del cónyuge

Nietos Nietos del cónyuge

Hermanos Cuñados

Artículo 38. Reparto del permiso por maternidad entre el padre y la madre

Cuando el padre y la madre del recién nacido sean trabajadores de la misma empresa, podrán repartirse el disfrute del permiso por maternidad al 50%, preavisando a la empresa con la antelación suficiente y con respeto a lo establecido en la normativa legal que regula los períodos de descanso por maternidad, en especial en lo que se refiere al descanso obligatorio de la madre en las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

El derecho a esta opción de reparto nacerá en el momento de hacerse efectivo el disfrute; Es decir, que en el momento del disfrute del permiso por maternidad al 50%, es requisito indispensable que ambos progenitores sean trabajadores de la misma empresa. Si por motivo de subrogación, uno de ellos pasara a formar parte de la plantilla de otra empresa, salvo pacto en contrario, el reparto del disfrute del permiso por maternidad se regirá, única y exclusivamente, por la normativa legal aplicable que regula esta materia.

Artículo 39. Excedencia

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Darán 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 o excedencia voluntaria.

2) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

3) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no mayor de tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de los 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.

5) Asimismo podrán solicitar su paso 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.

6) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente de reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7) En cuanto a las excedencias por maternidad, se estará en lo dispuesto en la Ley 4/1995, de 23 de marzo, que regula el permiso parental y por maternidad, así como lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 6.- Sustitución de la empresa adjudicataria del servicio

Artículo 40. Normas reguladoras de la estabilidad en el empleo para el personal sujeto a este Convenio en los casos de sustitución de la empresa adjudicataria del servicio

Normas reguladoras de la estabilidad en el empleo para el personal sujeto de este convenio en los casos de sustitución de una empresa por otra.

Al objeto de actualizar la normativa del artículo 13 de la Ordenanza del 15 de febrero de 1975, por la que se trata de proteger 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 pasará 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.

2. Al término de una contrata, todos los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestados sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata, un mínimo de cuatro 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.) respetándose la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este Convenio como los extraordinarios, 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.

Con respecto a derechos sindicales, se especifica:



a) El comité de centro de conformidad con lo estipulado en el último párrafo del artículo 49, de este Convenio, mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la empresa concesionaria saliente.

b) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa, en su caso, de la empresa concesionaria saliente, 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, 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 veinticuatro 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 prorrateo, durante su relación laboral con el nuevo concesionario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos, en su caso.

Dentro de los cuatro 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, que llevasen 4 o más meses en el centro y que estuviesen de baja por incapacidad temporal, 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 correlación 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 les vincula con el trabajador, el complemento salarial establecido en el artículo 43 h), el tiempo de descanso para bocadillo, que el trabajador tuviera que recibir en el caso de depender de un sólo contratista. Por último, las fechas de los días de vacaciones del trabajador pluriempleado, las establecerá aquella de las empresas para la que realice la parte de jornada mayor. En caso de empate, aquella de más antigua vinculación con dicho trabajador.

5. Cuando un trabajador laboralmente vinculado a dos o más empresas de las sujetas al ámbito de este Convenio, sufra un accidente laboral mientras trabaje para una sola de ellas, esta 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 idénticos tipos de accidentes 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 y con la preceptiva autorización de la autoridad laboral competente, el nuevo horario no podrá coincidir nunca con el que ya tuviera reconocido en la otra u otras empresas a las que esté vinculado el trabajador en cuestión.

7. Cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses, los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios desde la fecha de inicio de aquella en sus correspondientes locales, pasarán al nuevo adjudicatario como si llevaran los cuatro 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 cuatro 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 número 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 trabajador con la empresa concesionaria.

Las condiciones fijadas en el pliego emitido para la licitación de ofertas en los documentos de adjudicación o en el contrato entre la empresa o institución 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 anexo número 2 de este mismo Convenio figuran los criterios, propósitos y soporte legal en los que se han basado las dos partes representativas para establecer el contenido del presente artículo.

CAPÍTULO 7.- Estructura salarial



Artículo 41.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, se entenderán sobre jornada completa de cuarenta horas semanales y su abono será por meses naturales y vencidos.

Artículo 42. Pago del salario

Éste se hará efectivo dentro de la jornada laboral y los dos últimos días de cada mes.

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

Si la empresa efectuara el pago a través de una entidad bancaria, el trabajador tendrá derecho a retirar su salario dentro de la jornada laboral.

Asimismo, se debe asegurar la empresa de que el abono del salario en la cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo por un importe del noventa por ciento de la retribución devengada.

Artículo 43. Igualdad de sexos

Para trabajos de igual clase, el personal femenino tendrá idéntica categoría profesional a idéntica retribución al personal masculino.

Artículo 44. Conceptos salariales

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, son las establecidas en el anexo 3, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base: Su importe corresponde a un día natural.
- b) Plus de antigüedad: Se establece un plus de antigüedad consistente en aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales, de un cinco por ciento de salario base por cada tres años.
- c) Plus hospitalario: Debido a las características propias y especiales de los centros hospitalarios, se establece un plus hospitalario, en cuantía del 10,5% del salario base, para aquellos productores que desarrollen su actividad en centros hospitalarios con enfermos internados y quirófanos, en proporción a la jornada de permanencia. Se cotizará a la Seguridad Social. Quedarán aquí absorbidos los pluses



que se abonen por este concepto, sea cual sea su denominación.

d) Plus de nocturnidad: El personal que efectúe trabajos en horarios comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente percibirá un plus de nocturnidad equivalente a un 25 % del salario base de su categoría profesional.

e) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Sin perjuicio de que las empresas dispongan de todas las medidas necesarias para solucionar los problemas de penosidad, peligrosidad y toxicidad, en los centros de trabajo, donde con carácter general, se abonen los tóxicos, penosos y peligrosos, se abonarán estos pluses al personal de limpieza en las mismas condiciones que el resto del personal. Dicho plus se cobraría proporcionalmente a las horas trabajadas a dicho centro. En el supuesto de que corresponda el cobro de dicho plus, este se establece en el 20% de salario base más antigüedad.

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

g) Plus ambulatorio: 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.

Este plus ambulatorio es absorbible por cualquier otro plus que se esté cobrando por esta misma naturaleza sea cual sea su denominación.

h) Complemento pluricentro: Los trabajadores que realicen más de dos centros percibirán un complemento del 2% de su salario base.

i) Plus residencias de la 3ª edad: Se establece un plus, equivalente al 1,5% del salario base, que se abonará a todos/as que con carácter habitual presten servicios en residencias geriátricas de la 3ª edad. Se fija este plus, como un complemento de puesto de trabajo, que será cotizable a todos los efectos y se abonará por 11 mensualidades, exceptuando el mes en que el trabajador se encuentre disfrutando de su período de vacaciones.

Artículo 45. Gratificaciones extraordinarias

El personal dentro de este Convenio tendrá derecho a tres pagas extraordinarias.

a) Paga de beneficios. Mes de marzo. Se retribuirá sobre tablas actuales y se abonará en los siguientes conceptos: Sueldo base antigüedad. Se abonará como límite el 30 de marzo de cada año.

b) Paga de verano. Quince de julio. Se retribuirá a sueldo base y antigüedad.



c) Paga de Navidad. Veinte de diciembre. Se retribuirán treinta días de salario; se abonará con los siguientes conceptos: sueldo base y antigüedad.

El personal que no lleve un año completo trabajando en la empresa percibirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias según los meses trabajados.

CAPÍTULO 8.- Derechos y mejoras sociales

Artículo 46. Supuestos de mejoras en las prestaciones por incapacidad temporal

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

En caso de enfermedad común con hospitalización, la empresa abonará el 100% del salario base más la 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 cada año natural

Artículo 47. Póliza de seguros

Las empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección, una póliza a favor de todos los trabajadores de su plantilla de personal en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de 9.000 euros. Para el caso de fallecimiento, los trabajadores podrán designar el beneficiario de dicha indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

Artículo 48. Liquidación por cese

En aquellos casos en que el personal de la empresa lleve como mínimo una antigüedad reconocida de quince años, si solicita la jubilación anticipada, la empresa le concederá en el momento de la



jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida:

60 años: 6 mensualidades.

61 años: 5 mensualidades.

62 años: 4 mensualidades.

63 años: 3 mensualidades.

64 años: 2 mensualidades.

Se entiende como mensualidad la cantidad correspondiente al salario base más antigüedad.

Artículo 49. Jubilación anticipada a los 64 años

Para acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, según la regulación legal existente, tendrá que haber acuerdo escrito entre trabajador y empresa.

CAPÍTULO 9.- Representación colectiva

Artículo 50. Derechos sindicales

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

a) Se dispondrá por parte de cada delegado de personal o miembro del comité de empresa, de 40 horas mensuales, retribuidas normalmente para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los sindicatos a los que pertenezcan.

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

Como excepción a la no-acumulación de crédito horario sindical, los representantes de los trabajadores pertenecientes a un mismo sindicato podrán acumular horas, hasta un máximo de crédito de tres trabajadores, ya sean delegados o miembros del comité, debiendo preavisar a la empresa con 72 horas de antelación a la fecha de la realización. En dicho comunicado deberá constar el nombre de los dos trabajadores (cedente y beneficiario), esta acumulación es a cómputo mensual, máximo 120 horas.

b) La empresa está obligada a facilitar tableros de anuncios en los que se pueda exponer



publicaciones consideradas de interés para los trabajadores por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los delegados de personal y los miembros de comité de empresa antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les formule el correspondiente expediente.

d) Podrán tener la condición de candidatos a las elecciones sindicales, aquellos trabajadores que lleven tres meses en el centro de trabajo.

e) Los trabajadores disfrutarán de cinco horas anuales para celebración de asambleas, abonadas por las empresas, con una duración máxima de una hora, y con la obligación de solicitar el permiso con 48 horas de antelación, pudiéndose celebrar en el propio centro si lo autoriza el empresario principal.

Artículo 51. Secciones sindicales

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 excedencias no retribuidas.

c) Se tendrá libertad para desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como pasar a cobrar las cuotas de los afiliados de las secciones sindicales constituidas, siempre que no suponga una merma en la jornada laboral.

d) Se tiene derecho a un permiso sin retribuir de hasta 8 días al año para asistir a los congresos de su central sindical.

El tiempo transcurrido en las asambleas se computará como jornada laboral.

CAPÍTULO 10.- Régimen disciplinario

Artículo 52. Son faltas leves:

1) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

2) Hasta tres faltas de puntualidad, de un retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos dentro del período de un mes.



- 3) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada ó 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 53. 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 tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a cinco minutos.



- 3) La falta de asistencia al trabajo de dos 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 este 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 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 su entidad puedan ser calificadas de graves (núm. 3, 4 5 y 10 del capítulo de faltas leves.)
- 13) Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

Artículo 54. Son faltas muy graves:

- 1) La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- 2) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 en un año.
- 3) Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, mas de seis en el período de cuatro meses o más de doce 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 laboral transitoria, 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 aquellas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en este grupo de faltas.

19) El acoso sexual en el trabajo.

Artículo 55. Sanciones

Por falta leve:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito



c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

Falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días

b) Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años

c) Despido

Artículo 56. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57.

En caso de sanción a los trabajadores, la empresa deberá comunicarlo al comité de empresa o delegado de personal.

CAPÍTULO 11.- Salud laboral

Artículo 58.

Se estará a lo dispuesto en la Ley y reglamentos de prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

Artículo 59. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Todo trabajo que se demuestre sea tóxico, insalubre, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo poner la empresa, en un mínimo de tiempo, todos los medios necesarios, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.



Artículo 60.

En toda aplicación o modificación tecnológica, se procurará que no genere riesgo alguno.

Artículo 61. Enfermedades profesionales

Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será considerada como enfermedad profesional.

Artículo 62. Revisión médica

Se tendrá derecho como mínimo a una revisión completa anual.

Artículo 63. 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 1000 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 comité propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

CAPÍTULO 12.- Acoso sexual

Artículo 64. El 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 artículo 10.1, 14 y, fundamentalmente, el artículo 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 continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo, bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante con una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación de la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por



interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo, por actitudes de connotación sexual, que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal, de naturaleza psicológica, y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente de investigación.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar substanciado en un plazo de 10 días, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y a la honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

CAPÍTULO 13.- Disposiciones adicionales

PRIMERA.- Cláusula de inaplicación del incremento salarial

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas



que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad de la empresa. En tal caso se trasladará a las partes la fijación del incremento salarial a aplicar, a cuyo fin se desarrollará la negociación correspondiente en el seno de la empresa.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la representación de los trabajadores la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria sobre la viabilidad de la empresa. Los representantes de los trabajadores estarán obligados a observar respecto de todo ello el sigilo profesional.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo máximo de 30 días naturales desde la publicación en el DOGC del convenio, a la comisión paritaria del mismo, así como a la representación sindical de la empresa si la hubiese.

El incumplimiento de cualquiera de los plazos impedirá acogerse a esta cláusula.

La inaplicación del incremento salarial se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria, o bien a arbitraje. Si la Comisión Paritaria no resuelve en el plazo de dos meses, quedará expedita la vía jurisdiccional.

Los acuerdos alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, o los alcanzados por la Comisión Paritaria, así como los laudos arbitrales, tendrán igual valor y serán plenamente ejecutivos.

SEGUNDA- Sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña. Para procurar la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo que puedan suscitarse, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, sin que sea óbice al ejercicio de las acciones en vía jurisdiccional.

TERCERA.- Comisión de Seguridad y Salud Laboral

Se crea, en el marco del presente Convenio la Comisión de Seguridad y Salud Laboral que se constituirá a los quince días de la firma de éste. Dicha Comisión estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro miembros por cada una de las representaciones, empresarial y social, firmantes del presente Convenio.

ANEXO 1 DEL CONVENIO DE TARRAGONA RELATIVO A LA DOCUMENTACIÓN, FORMA, TIEMPO Y LUGAR ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 40.

1. Con una antelación mínima de quince días naturales antes de la fecha del término de la 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 domicilios, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, y modalidad de contrato, durante los últimos cuatro meses.

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

La jornada semanal y el horario de trabajo que tienen reconocidos y cualquier modificación de éstos que se hayan realizado durante los cuatro 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 cuatro 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, el 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.

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 a la Seguridad Social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.

d) Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los cuatro 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 contrato, serán el penúltimo, el antepenúltimo y los dos 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 cuatro últimos meses que se han determinado, antes para los recibos de nóminas 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.

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 hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

2. El último día en 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 sumir tal responsabilidad y su histórico cumplimiento de las obligaciones inherentes a la mencionada relación laboral, avalen 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.

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 disfrutadas por cada trabajador. 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 enero y termina el 31 de diciembre inmediato siguiente.

B= Suma en pesetas que de salarios, antigüedad y otros haberes tienen reconocidos, a la fecha de resolución del contrato, cada trabajador para cada uno de los días naturales de vacaciones ya



acreditados pero todavía no disfrutados.

En consecuencia y ateniéndonos a una ampliación práctica, la fórmula para calcular el importe de la compensación correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados es como sigue:

A días x B ptas./día x (1 + 0,3601 + 0,0441) = C ptas.

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 coeficientes reseñados más arriba serán los aplicables legalmente en cada momento.

ANEXO 2.- Soporte de lo establecido en el artículo 40.

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

- a) Que, siguiendo lo establecido en el artículo 13 de la Ordenanza del 15 de febrero de 1975, los trabajadores incluidos en este Convenio, pueden 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, y que se concrete en una información regular u 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 la responsabilidad y repercusión económica que asume, en virtud de lo establecido en dicho artículo 42, y en el 153.2 de la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo.
- 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 impagos 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.- Tabla salarial año 2004.

Personal directivo:

Director: 986,61 euros

Jefe de compras: 928,18 euros

Jefe de servicios: 928,18 euros

Personal administrativo:

Oficial de 1ª: 789,53 euros

Oficial de 2ª: 763,63 euros

Auxiliar administrativo: 737,68 euros

Mandos medios:

Encargado general: 838,73 euros

Encargado supervisor: 794,48 euros

Responsable equipo: 759,62 euros

Personal obrero:

Conductor-limpiador: 24,36 euros

Especialista: 24,85 euros

Peón especialista: 24,52 euros

Limpiador/a: 24,24 euros

Aprendiz: 21,67 euros

ANEXO 4.- 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 40 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 40 del presente Convenio colectivo, en relación a los nuevos operadores de handling (asistencia en tierra a compañías transportistas aéreas) que realicen contratos 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 trabajador en la empresa saliente) a los trabajadores que efectuaren la limpieza del servicio de nueva adjudicación. Las nuevas empresas de handling o de limpieza que subcontraten el servicio de limpieza habrán de subrogar a los trabajadores de limpieza en un número proporcional a la cuota de producción perdida por la empresa de handling o de limpieza salientes.

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. Los grupos de aviones se relacionan en el anexo 5.
2. A cada uno de los grupos les corresponderá 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 tendremos:

Avión del grupo 1 vale= 82 minutos: 1,36 horas

Avión del grupo 2 vale= 228 minutos: 3,8 horas (1 módulo)

Avión del grupo 3 vale= 373,93 minutos: 6,23 horas

Avión del grupo 4 vale= 538,08 minutos: 8,96 horas

De tiempo real de trabajo empleado en cada uno de los grupos

3. Así, partiendo del número total de elementos de transporte aéreo del año natural anterior, de la compañía o cota de mercado perdida, tendríamos:

a) Se distribuye los aviones en los grupos según corresponda.

b) Se multiplica el total de aviones correspondientes a cada grupo por su equivalencia de tiempo real



trabajado.

c) Se suman los resultados de todos los grupos y obtendremos el número total de horas a subcontratar que corresponderá por compañía a cota de mercado perdida de una empresa de handling o de limpieza a favor de otra empresa de handling o de limpieza.

Determinadas así las horas a subrogar, se observarán los criterios siguientes en aras a señalar los trabajadores que deben ser subrogados:

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

Así, dentro de cada uno de los grupos, hay que diferenciar, los trabajadores fijos (sean o no de carácter discontinuo) y los de duración determinada, asignándoles a ambos el porcentaje que les corresponda dentro del volumen del 100% de las personas que lo integran.

2. El número de horas de cada grupo, vendrá determinado por el número de horas realizado por todos los integrantes del mismo centro dentro del total de horas realizadas por el 100% de la plantilla del centro en el año natural anterior y determinándose el porcentaje de horas en relación al total dividiendo el número de horas así obtenido por el total de horas realizadas por el año anterior.

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, se fijará dentro de cada grupo, en atención al número de horas que le corresponda subrogar, el personal de carácter fijo y el 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 art. 40 de convenio, tanto al personal fijo como al personal con contratos de duración determinada.

5. El concesionario saliente asumirá las horas sobrantes dentro de cada categoría (grupo) hasta acumular un 51% del tiempo real de jornada de la siguiente persona a subrogar, teniendo en cuenta que no se podrá sumar, a fin de completar jornadas, las horas sobrantes del personal de carácter indefinido y del personal de carácter eventual. Al consolidar el 51% citado anteriormente, el concesionario entrante asumirá el citado trabajador/a o trabajadores/as. Se adiciona a estos porcentajes los restos actualmente existentes.

6. Las categorías existentes en el centro son las siguientes:

Supervisor de zona

Jefe de turno



Jefe de equipo conductor/a

Auxiliar administrativo/a

Limpiadores/as

7. Respetando el personal interino que sustituya a trabajadores/as fijos o eventuales, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.3 del vigente Convenio colectivo.

La empresa que realice la limpieza del primer operador de handling y la empresa de limpieza que se adjudique el segundo operador de handling o este mismo, 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 efectuar el sistema de subrogación del personal que se verá afectado, así como el porcentaje a subrogar.

Los mecanismos de subrogación anteriormente descritos, igualmente resultarán de aplicación a los supuestos en que una compañía aérea sea autorizada a crear su propia empresa de handling.

En el supuesto de que el primer operador de handling Iberia 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, como históricamente se ha venido haciendo, y realizase la misma con su propio personal, también se hará efectiva la subrogación del personal que corresponda por el porcentaje de trabajo perdido.

En el 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.

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.

ANEXO 5.- Tipos de avión.

Grupo 1:

C-212, CN-235, ATR-72, Embrear Bandeirante/Brasilia

SAAB-Fairchild 340, SHORT 360, 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-111, F-100, Caravalle

Concorde, IL-18, IL-62, TU-154

DC-9, MD-80/81/82/83/87/88, B-727, B-737/200/300/400/500

A320, 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:

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

A-330, A-340, IL-86

y similares