

1. Evaluación de riesgos.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva.

Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva.

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquéllos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación.

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información a cerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio las empresas estarán obligadas a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, y el Decreto de la Comunidad de Madrid 83/1999, de

3 de junio, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible 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 puede constituir un riesgo para él 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 resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Además de las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantiene la revisión médica general para todo el personal (antiguo artículo 36), de forma que todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, que será de cuenta de la empresa. Al personal que trabaja de noche se le abonarán tres horas normales de su salario. En todo caso quedan a salvo los acuerdos más favorables entre las partes.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde su contratación, salvo que la empresa tenga contratada en períodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Al fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Aun no teniendo el carácter de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá la mejora social prevista para las personas de mayor edad (antiguo artículo 35).

Así, en los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

Artículo 36. Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPIs).

Por su parte, los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI's se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud del centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo.

Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Las empresas entregarán gratuitamente a sus trabajadores, para el desempeño de sus tareas, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, cuyo uso será obligatorio. La entrega del primer uniforme tendrá lugar en el período de treinta días a contar desde el inicio de la prestación del servicio. Como norma general, y salvo acuerdo en otro sentido, los uniformes se entregarán en el centro de trabajo y en las fechas siguientes: Uniforme de verano, el 31 de mayo de cada año; uniforme de invierno, el 31 de octubre de cada año. Además de los uniformes, las empresas dotarán de anorak o prenda de abrigo similar a los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y la humedad.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Artículo 37. Vestuario.

Las empresas están obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de limpieza. En los concursos públicos deberá incluirse dicha solicitud en la oferta que se presente.

Artículo 38. Manipulación de cargas.

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas, que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Artículo 39. Consulta y participación de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores/ as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/ as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención dependerá del total de trabajadores de una empresa o centro. 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. Y en las empresas de 50 o más trabajadores, el número de delegados de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité serán asumidas por los delegados de prevención.

Artículo 40. Servicios de prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Labores, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados.

Servicio de prevención propio (artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con mas de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen algunas de

las actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto citado.

- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.

Servicio de prevención ajeno (artículo 16 del Real Decreto 39/1997).

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

- En todas las actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario o por el servicio de prevención propio, según lo previsto en los artículos 14.2 y 15.4 del Real Decreto 39/1997.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concretar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención.

Servicio de prevención mancomunado (artículo 21 del Real Decreto 39/1997).

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, teniendo en cuenta la situación de los diferentes centros en relación con la ubicación del servicio a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

En el acuerdo de constitución de servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deba desarrollarse.

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrolladas por las mutuas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales de la Seguridad Social en las funciones conforme a lo previsto en el artículo 37 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de dichas Mutuas, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, y artículo 4 de la Orden de 22 de abril de 1997, que desarrolla la actividad de las mutuas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 41. Toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas y por el tiempo que las realicen, percibirán un incremento de al menos un 20 por 100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

CAPÍTULO 8.- Mejoras de carácter social

Artículo 42. Accidente de trabajo.

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, más plus de convenio vigente a la fecha de la baja. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 43. Intervenciones quirúrgicas u hospitalización.

En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará al trabajador intervenido u hospitalizado un suplemento en metálico, hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta.

Artículo 44. Enfermedad común y accidente no laboral.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio en el momento de la baja a partir del cuarto día de la baja por incapacidad temporal. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Los trabajadores que vinieran percibiendo con habitualidad el plus de nocturnidad tendrán derecho a que en el primer proceso del año por incapacidad temporal, derivado de enfermedad común o accidente no laboral, se les incluya dicho concepto en el complemento a cargo de la empresa desde el vigésimo primer día de la baja.

Sólo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando el trabajador tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Además del complemento previsto en este artículo, los trabajadores tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 45. Devengo de gratificaciones extraordinarias a consecuencia de situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral.

Cuando se produzca la primera y segunda bajas por enfermedad común o accidente no laboral dentro de cada semestre natural, estos dos primeros períodos de incapacidad temporal derivado de dichas contingencias no se deducirán del devengo de la gratificación extraordinaria que corresponda al semestre de que se trate. Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo semestre no darán derecho a la percepción de la parte proporcional de la gratificación que corresponda a dicho período. Respecto de la paga de beneficios, el devengo de esta gratificación extraordinaria sólo quedará afectado a partir de la quinta baja producida en el período anual de referencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha del alta médica derivada de este proceso de enfermedad, aunque dicha alta se produzca en año natural distinto.

A los efectos de lo regulado en este artículo, se tendrán en cuenta la fecha de inicio de cada baja, con independencia de que el proceso de incapacidad laboral finalice en fecha posterior al período de devengo de cada paga extraordinaria.

Artículo 46. Guarderías y escuelas infantiles.

Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles, consistente en 20,87 euros mensuales para 2005 por cada hijo de cuatro años o edad menor. Para 2006 y 2007 este plus, de carácter mensual, se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales fijen para ese año. Será requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación a que da derecho tal ayuda.

Artículo 47. Jubilación parcial.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan, asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por 100 restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por éste.

Los trabajadores jubilados parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Artículo 48. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

CAPÍTULO 9.- Contratación

Artículo 49.

Entre las modalidades de contratación que pueden ser utilizadas en el sector, las que se recogen a continuación se sujetarán, además de a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

1. Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente a través de la subrogación prevista en el artículo 24 de este convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

2. Contrato eventual.

Es el que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquéllas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en este capítulo. A título enunciativo podrán formalizarse tales contratos cuando por necesidades organizativas de carácter estacional las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que por su propia naturaleza sean temporales. La duración de estos contratos no superará los doce meses en un período de dieciocho meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración. Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido.

De no ser así, tendrán derecho a percibir una indemnización de fin de contrato equivalente a doce días de salario. En este último caso no podrá contratarse a otro trabajador, con carácter eventual, para ocupar el mismo puesto hasta transcurridos un mínimo de tres meses ininterrumpidos a contar desde el momento de la finalización del contrato.

Los contratos eventuales que se transformen en indefinidos antes del vencimiento del período máximo de doce meses pactado, desplazarán el inicio del cómputo del primer trienio de antigüedad a la fecha en la que se haya producido dicha transformación.

3. Contrato de trabajo interino.

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Los trabajadores así contratados pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido en el caso de que no se produzca la reincorporación de este último, siempre que el puesto de trabajo se mantenga y dejando a salvo la aplicación de las prioridades fijadas en el artículo 9 del convenio.

4. Contrato de trabajo fijo discontinuo.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará de manera fehaciente y por estricto orden de antigüedad, con un mínimo de diez días de antelación al comienzo de la actividad del centro de trabajo de que se trate. En el plazo de siete días a partir de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar su asistencia al trabajo. La falta de llamamiento en la forma y plazo indicados tendrá la consideración de despido, considerándose producido el primer día en que se reanude la actividad de la empresa en ese centro.

5. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Para 2005 y 2006 se establece una jornada mínima semanal de ocho horas, salvo que la totalidad del tiempo de trabajo semanal se aplique en un solo día de la semana, en cuyo caso dicha jornada podrá ser inferior a ocho horas. A partir del 1 de enero de 2007, la jornada mínima semanal que podrá contratarse a través de esta modalidad será de diez horas.

Se exceptúan de lo anterior los contratos que se celebren para cubrir de forma transitoria o definitiva los puestos de trabajo que vinieran realizándose por una jornada inferior, con el tope de cinco horas semanales.

CAPÍTULO 10.- Régimen disciplinario

Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.

g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto.

Se considerará que existe tal defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.

h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercute de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso sexual y/o moral o psicológico.

f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses, siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.

4. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

5. Procedimiento sancionador:

1. En las faltas graves o muy graves la empresa dará traslado a los representantes

legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado.

En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

6. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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.

CAPÍTULO 11.- Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Artículo 51. Representación de los trabajadores.

I. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o sea, delegados de personal o comités de empresa.

a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 250 trabajadores: Treinta horas.
- De 251 a 600 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De más de 600 trabajadores: Cuarenta horas.

b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo.

Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios, habilitado por la empresa, comunicados de carácter laboral y sindical.

c) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo y de los modelos TC-1 y TC-2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d) Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores el doble de horas que le correspondan en el apartado a) de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

El acuerdo de empresa también podrá establecer, fijando las condiciones de atribución y de uso, una bolsa mensual o anual de horas sindicales.

e) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

II. El comité de empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número II en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del número II anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

III. 1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado II de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

IV. Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa

o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar el perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Los representantes legales de los trabajadores y las empresas podrán negociar un crédito retribuido de horas de asambleas, con un máximo de doce anuales. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a dos horas retribuidas anuales para la realización de asambleas, cuyas reglas de uso deberán negociarse entre los representantes de los trabajadores y de la empresa. Todo lo anterior se aplicará salvo mejor acuerdo entre empresa y trabajadores.

V. Delegados sindicales: El volumen de la plantilla mínima en cada empresa para el derecho a la existencia de delegados sindicales será de 150 trabajadores.

VI. Cuando se produzca la subrogación, los delegados de personal o los miembros del comité de empresa, elegidos por el conjunto de los trabajadores de la empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales, salvo las garantías del artículo 24 del presente convenio. Por el contrario, los delegados de personal o los miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes de los trabajadores a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria.

Artículo 52. Comités intercentro.

Aquellas empresas que dispongan de varios comités podrán crear un comité intercentro, el cual, en principio, estará constituido por un máximo de 12 miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

Artículo 53. Cobro de cuotas sindicales.

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deban abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

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.

Artículo 54. Finiquitos.

Los finiquitos serán del mismo modelo que se adjunta a este convenio y carecerán de efectos liberatorios si, previa petición del interesado, no están visados por el comité de

empresa, delegados o sindicato al que está afiliado el trabajador.

Se entiende que el finiquito supone el fin del contrato de trabajo entre la empresa y el trabajador, por lo que no tendrán carácter de finiquito aquellas situaciones que producen suspensión de los contratos de trabajo, a no ser que voluntariamente se acepte la extinción del contrato de trabajo. Entre la recepción del finiquito por el comité o delegados y su informe no podrán transcurrir más de dos días.

El trabajador disconforme con el recibo de finiquito tendrá derecho, no obstante, a percibir de forma separada los salarios corrientes devengados.

Artículo 55. Comisión sectorial de clasificación profesional.

Se crea una comisión integrada, de forma paritaria, por las representaciones firmantes del convenio. Dicha comisión tendrá ocho miembros, cuatro por la central sindical firmante y cuatro por las asociaciones patronales. La comisión tendrá como función la de acometer el estudio y la revisión, si se acuerda, de las definiciones de las categorías profesionales recogidas en el convenio.

La comisión se constituirá en el plazo de seis meses a contar desde la publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 56. Comisión sectorial regional de formación.

La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado, a fin de compatibilizar la mayor competitividad de éstas con la formación individual de los trabajadores.

Por esta razón, ambas partes, acogiendo al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua suscrito entre la CEOE, CC OOy UGT, acuerdan la constitución de una comisión regional de formación.

Esta comisión sectorial estará integrada por ocho miembros, cuatro por la organización sindical firmante y cuatro por la representación empresarial. Será cometido de dicha comisión realizar los estudios pertinentes sobre el sector al objeto de definir las acciones formativas más idóneas, así como administrar los planes de formación que se realicen al amparo del citado Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y que afecten a empresas y trabajadores del sector de "Limpieza de Edificios y Locales" de la Comunidad de Madrid.

El dictamen de dicha comisión mixta será preceptivo para dar curso a todos los planes presentados.

Artículo 57. Comisión sectorial de seguridad y salud.

Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral, que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades del sector y las medidas de prevención de los mismos. La comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

La comisión, que estará integrada por ocho miembros, deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del convenio, y formarán parte de la misma, con carácter paritario, las organizaciones firmantes, a razón de cuatro miembros por cada representación, sindical y empresarial. En la comisión podrán integrarse, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. Estas reglas deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos

que requerirán, en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de la comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Artículo 58. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

Para la no aplicación del régimen salarial, las empresas deberán solicitarlo a la comisión paritaria dentro de los tres meses siguientes a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del presente convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique que, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de sus atrasos correspondientes.

La solicitud correspondiente detallará en número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuanto tiempo es la solicitud; asimismo, adjuntará la documentación que justifique la petición (memoria explicativa: Balances de los tres últimos años, cuentas de resultados de los tres últimos años, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro y viabilidad).

La comisión paritaria del convenio resolverá dentro de los treinta días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos que ocasione la convocatoria.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Régimen de cotización en subrogación parcial.

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

Segunda. La situación de incapacidad temporal (IT) derivada de embarazo queda regulada por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Si la prestación por maternidad se modificase reduciendo el actual régimen de cobertura, las trabajadoras tendrán derecho a ser complementadas hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más el plus de convenio desde el primer día de la baja.

Tercera. Cláusula de revisión para el año 2005.

En el caso de que el índice de precios al consumo en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya registrase al 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al 3,63 por 100 en el conjunto de dicho año, se revisarán los conceptos de salario base y plus de convenio en el porcentaje que exceda del indicado 3,63 por 100, tomando como referencia las tablas salariales del año 2004. La cantidad que corresponda al trabajador se liquidará en una sola vez dentro del primer trimestre del año 2006.

Cuarta. Cláusula de revisión para el año 2006.

En el caso de que el índice de precios al consumo en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya registrase al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 3,5 por 100, se revisarán los conceptos de salario base y plus de convenio en el porcentaje de diferencia resultante conforme a la fórmula de incremento salarial fijada para dicho año, tomando como referencia las tablas salariales del

año 2005. La cantidad que corresponda al trabajador se liquidará en una sola vez dentro del primer trimestre del año 2007.

Quinta. Cláusula de revisión para el año 2007.

En el caso de que el índice de precios al consumo en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya registrase al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al previsto por el Gobierno, más un punto, se revisarán los conceptos de salario base y plus de convenio en el porcentaje de diferencia resultante, tomando como referencia las tablas salariales del año 2006. La cantidad que corresponda al trabajador se liquidará en una sola vez dentro del primer trimestre del año 2008.

Sexta. A fin de despejar cualquier duda sobre cómo deberá practicarse la aplicación del incremento pactado para 2006 sobre los conceptos de salario base y plus convenio, se reseña ejemplo gráfico de desarrollo.

Partiendo de la hipótesis de un importe de 21,15 euros día de salario base y de 4,48 euros día de plus convenio y contemplada una previsión del índice de precios al consumo del 2 por 100 para 2006, la operación sería la siguiente:

- Salario base 2005 = 21,15 euros × 2 por 100 = 0,42 euros.
- Plus convenio 2005 = 4,48 euros × 2 por 100 = 0,09 euros.
- Suma salario base y plus convenio 2005 = 25,63 euros, 2 por 100 según 25,63 euros = 0,51 euros.
- Distribución: 0,26 euros a salario base y 0,26 euros a plus convenio.
- Total salario base 2006 = 21,15 + 0,42 + 0,26 = 21,83 euros.
- Total plus convenio 2006 = 4,48 + 0,09 + 0,26 = 4,83 euros.

Séptima. Los atrasos de 2005 derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán dentro del mes natural siguiente al de la fecha de publicación del convenio.

ANEXO I.- Tabla salarial año 2005.

	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		RETRIBUCIÓN
	€/MES	€/DÍA	€/MES	€/DÍA	ANUAL €
GRUPO 1º DIRECTIVOS . Y TÉCNI.					
Director	1.098,17		151,61		18.746,70
Jefe Departamento	1.028,44		149,24		17.665,20
Titulado Grado Superior	886,05		144,42		15.457,05
Titulado Grado Medio	840,69		142,89		14.753,70
GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS					
Jefe Administrativo	887,38		144,46		15.477,60
Cajero	808,62		141,79		14.256,15
Oficial 1º Administrativo	784,38		140,97		13.880,25
Oficial 2º Administrativo	738,94		139,41		13.175,25
Auxiliar Administrativo	693,48		137,89		12.470,58
Aspirante Administrativo	529,33		132,31		9.924,60
Telefonista	679,91		137,42		12.259,95
Cobrador	679,91		137,42		12.259,95
GRUPO 3º MANDOS INTERMED.					
Encargado General	886,05		144,42		15.457,05
Supervisor ó Encargado de Zona	843,60		142,97		14.798,55
Supervisor ó Encargado de Sector	808,62		141,79		14.256,15
Encargado de Grupo ó Edificio		23,69		4,58	12.862,85
Responsable de Equipo		21,40		4,51	11.789,05
GRUPO 4º SUBALTERNOS					
Ordenanza	642,84		136,17		11.685,15
Almacenero	642,84		136,17		11.685,15
Lístero	642,84		136,17		11.685,15
Vigilante	642,84		136,17		11.685,15
Botones	452,27		129,70		8.729,55
GRUPO 5º PERSONAL OBRERO					
Especialista		23,69		4,58	12.862,85
Peón Esp. ó Cristalero Especializado		21,40		4,51	11.789,05
Conductor Limpiador		24,59		4,60	13.281,45
Limpiador/a		21,15		4,48	11.661,65
GRUPO 6º OFICIOS VARIOS					
Oficial		23,68		4,57	12.853,75
Ayudante		21,40		4,51	11.789,05
Peón		21,15		4,48	11.661,65

ANEXO II.

Primero. Dado que la facturación y, por ende, la actividad desarrollada por la empresa de limpieza se efectúan mediante módulos, éste es el elemento de referencia que debe ser utilizado para determinar la pérdida de actividad y consecuentemente la adscripción de personal a la nueva adjudicataria en relación con el total de la plantilla de limpieza ocupada en la actualidad por la empresa concesionaria.

Segundo. La plantilla de la actual concesionaria se conformará a los efectos subrogatorios citados por el promedio mensual del personal ocupado durante el año natural precedente en el servicio prestado en la totalidad de módulos, tanto en jornada completa como en jornada parcial, sumando todas las jornadas y dividiéndolas por el valor unitario de jornada completa hasta establecer un único número de trabajadores referidos a dicha unidad de jornada completa, con expresión individualizada del número de trabajadores para cada categoría profesional de entre las existentes en el servicio.

Tercero. Para calcular el coeficiente de trabajadores subrogables se dividirá el número total de módulos de actividad realizados en el año natural precedente por la empresa concesionaria por el número parcial de éstos que correspondan con la actividad desarrollada durante el mismo período en la asistencia de la compañía aérea de que se trate la subrogación.

Cuarto. Dicho coeficiente se multiplicará por el número de trabajadores de cada categoría profesional obtenido conforme al baremo establecido en el punto segundo. Las categorías profesionales con decimal superior al 0,5 se convertirán en entero y los inferiores a dicho decimal no se computarán a efectos subrogatorios, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado séptimo de este acuerdo.

Quinto. En la categoría de limpiador/a se confeccionarán tres listas, a saber, una de personal eventual o temporal, otra de personal fijo con antigüedad inferior a diez años y otra de personal fijo con antigüedad superior a diez años. En las restantes categorías se confeccionarán dos listas, una de personal con antigüedad inferior a diez años y otra del personal con antigüedad superior a diez años. Todo ello a fin de determinar objetivamente el personal subrogable conforme al sistema establecido en el apartado siguiente.

Sexto. Practicada la asignación de puestos por categorías conforme a lo establecido en los puntos anteriores, si el número de trabajadores fuese sólo de uno, el trabajador o la trabajadora a subrogar será elegido por sorteo entre los integrantes de la primera de las listas, esto es del personal eventual o temporal para la categoría limpiador/a y de la de personal de antigüedad inferior a tres años para el resto. Si fueran dos o más los subrogables se aplicarán proporcional y sucesivamente a todas las listas confeccionadas por cada categoría hasta completar el número de trabajadores afectados, comenzando por la primera de las listas en cada caso.

Séptimo. Como quiera que la sucesión citada se irá produciendo paulatinamente, pudiera ocurrir que en cada subrogación parcial no se obtuviese suficiente asignación para conformar una plaza en las categorías distintas a la de limpiador/a. Asimismo, pudiera suceder que se produjesen subrogaciones parciales en número mínimamente superior al decimal 0,5, lo que irá desajustando el número de plantilla subrogable.

Para paliar dichas situaciones se establece un índice corrector que actuará del siguiente modo: En cada subrogación parcial se efectuará la ordinaria operación de asignación por categorías conforme se ha indicado, y a continuación otra extraordinaria por acumulación incluyendo la subrogación parcial de que se trate y las anteriores de suerte que se ajuste, en más o menos, según los casos el personal a subrogar, evitándose con ello situaciones de desequilibrio.

En todo caso, la adquisición derivada del ajuste citado respecto del personal que no hubiera entrado en anteriores subrogaciones parciales tendrá efectos desde el momento en que aplique el coeficiente corrector.

Octavo. Los miembros del comité de empresa de la entidad cesante en el servicio se integrarán en las listas y formarán parte del colectivo subrogable en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

Noveno. En todos los sorteos que hayan de celebrarse habrá una representación de ambas empresas (cesante y nueva adjudicataria), así como de sus respectivos comités, levantándose el oportuno acta en cada uno de los sorteos.

El presente Anexo es reproducción del acuerdo adoptado por la comisión paritaria del convenio 1996/1997, por lo que, a los efectos subrogatorios reconocidos en dicho acuerdo e incorporados al presente convenio, serán válidos los pactos posteriores a dicha fecha suscritos entre las empresas afectadas y las respectivas representaciones de los trabajadores, siempre y cuando respeten lo establecido en el presente Anexo, cuyas determinaciones tienen el valor de condiciones mínimas inderogables.

