

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2008 - 2009 - 2010 Y 2011.

### CAPÍTULO I. NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 1. Partes firmantes.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal.

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Artículo 7. Comisión paritaria y adhesión al Instituto  
Laboral.

### CAPÍTULO II. INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Ingreso.

Artículo 9. Plazas vacantes.

Artículo 10. Período de prueba.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

Artículo 12. Derechos de los trabajadores.

Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 14.

Artículo 15. Plantillas.

Artículo 16. Clasificación profesional.

Artículo 17.

Artículo 18. Ascensos.

Artículo 19. Movilidad.

### CAPÍTULO III. JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES.

Artículo 20. Jornada.

Artículo 21.

Artículo 22. Horarios.

Artículo 23. Vacaciones.

### CAPÍTULO IV. MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 24. Adscripción del personal.

Artículo 25. Licencias.

Artículo 26. Excedencias.

Artículo 27.

### CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 28. Pago de haberes.

Artículo 29.

Artículo 30. Absorción.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Artículo 33. Anticipos.

### CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Artículo 34.

### CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 35. Principios generales.

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

Artículo 37. Vestuario.

Artículo 38. Manipulación de cargas.

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

Artículo 40. Servicios de prevención.

Artículo 41. Toxicidad, peligrosidad y penosidad.

#### CAPÍTULO VIII. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL.

Artículo 42. Accidente de trabajo.

Artículo 43. Intervenciones quirúrgicas u hospitalización.

Artículo 44. Enfermedad común y accidente no laboral.

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

Artículo 46. Guarderías y escuelas infantiles.

Artículo 47. Jubilación parcial.

Artículo 48. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

#### CAPÍTULO IX. CONTRATACIÓN.

Artículo 49.

#### CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones.

#### CAPÍTULO XI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 51. Representación de los trabajadores.

Artículo 52. Comités intercentro.

Artículo 53. Cobro cuotas sindicales.

Artículo 54. Finiquitos.

Artículo 55. Comisión sectorial de clasificación profesional.

Artículo 56. Comisión sectorial regional de formación.

Artículo 57. Comisión sectorial de seguridad y salud.

Artículo 58. Cláusula de no aplicación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2008.

ANEXO II.

ANEXO III. MODELO DE FINIQUITO.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2008 - 2009 - 2010 Y 2011

### CAPÍTULO I. NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 1. Partes firmantes.

Las partes firmantes de este convenio son: de una parte, la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y, de otra, la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras de Madrid y la Federación Regional de Servicios de Madrid de la Unión General de Trabajadores. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y locales, aun no siendo esta su actividad principal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

El presente convenio es de carácter provincial, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal.

Afectará este convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal.

Este convenio se pacta con una duración temporal de cuatro años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2008 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Artículo 7. Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del convenio. La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio, incorporando al mismo el resultado de sus acuerdos.

Composición: La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, como máximo, por cada parte (dos por cada asociación o sindicato firmante), más cuatro suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

## **CAPÍTULO II. INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 8. Ingreso.

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación.

Prioritariamente, se considerará la utilidad de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del Sector, dada su experiencia en el mismo.

Artículo 9. Plazas vacantes.

Cuando las necesidades del centro así lo requieran, las empresas cubrirán en el plazo máximo de siete días las vacantes confirmadas por excedencias o incapacidad temporal. El comité de empresa o los delegados de personal deberán ser informados sobre la existencia de vacantes y su cobertura. En el supuesto de baja definitiva y siempre que el puesto de trabajo se mantenga, los trabajadores del centro tendrán prioridad, por orden de solicitud escrita, para ocupar el puesto dejado vacante por esta causa.

En este caso será necesario contar con el informe del comité de empresa o de los delegados de personal.

Artículo 10. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal titulado: Cinco meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Mandos intermedios: Dos meses.

Personal subalterno: Un mes.

Personal obrero: Dos semanas.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional a la que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

#### Artículo 12. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

#### Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad de servicio.

#### Artículo 14.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con la anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que esta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

#### Artículo 15. Plantillas.

Las empresas deberán confeccionar anualmente dos relaciones nominales comprensivas de su personal, al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con expresión de la naturaleza de su contrato. De dichas relaciones se dará copia a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 16. Clasificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 17.

Grupos y categorías profesionales (se enumeran en género neutro):

Grupo 1. Directivos y técnicos:

Director.

Jefe de departamento o servicios.

Titulado de grado superior.

Titulado de grado medio.

Grupo 2. Administrativos:

Jefe administrativo.

Cajero.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Aspirante administrativo.

Telefonista.

Cobrador.

Grupo 3. Mandos intermedios:

Encargado general.

Supervisor o encargado de zona.

Supervisor o encargado de sector.

Encargado de grupo o edificio.

Responsable de equipo.

Grupo 4. Subalternos:

Ordenanza.

Almacenero.

Listero.

Vigilante.

Botones.

Grupo 5. Personal obrero:

Especialista.

Peón especializado o cristalero especializado.

Conductor-limpiador.

Limpiador.

Grupo 6. Oficios varios:

Oficial.

Ayudante.

Peón.

Definición de categorías profesionales:

Grupo 1. Directivos y técnicos:

Director.- Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Jefe de departamento o servicios.- Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

Titulado de grado superior.- Es aquel que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesora o ejecuta las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado.

Titulado de grado medio.- Es aquel que presta sus servicios al igual que en el caso anterior y autorizado por títulos de peritaje, graduado social o análogo.

Grupo 2. Administrativos:

Jefe administrativo.- Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

Cajero.- Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

Oficial primera administrativo.- Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial segunda administrativo.- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundarios que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar.- Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Aspirante administrativo.- Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y los dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Telefonista.- Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Cobrador.- Es el empleado que, dependiente de caja, realiza todo género de cobros y pagos por delegación.

Grupo 3. Mandos intermedios:

Encargado general.- Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

Supervisor o encargado de zona.- Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

Supervisor o encargado de sector.- Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.

Encargado de grupo o edificio.- Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus supervisores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.



Responsable de equipo.- Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral, que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

#### Grupo 4. Subalternos:

Ordenanza.- Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

Almacenero.- Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal como, asimismo, registrar toda clase de mercancías.

Listero.- Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesación en el trabajo, así como distribuir las hojas del trabajo al personal afecto a la empresa como la recogida de las mismas.

Vigilante.- Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

Botones.- Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

#### Grupo 5. Personal obrero:

Especialista.- Es aquel obrero, varón o mujer, mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos), propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y para cada caso el tratamiento adecuado con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo, en todo caso, a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Peón especializado o cristalero especializado.- Es aquel obrero, varón o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgos.

Conductor-limpiador.- Es aquel obrero, varón o mujer, que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que les sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Limpiador.- Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

#### Grupo 6. Oficios varios:

Oficial.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

Ayudante.- Es el operario mayor de dieciocho años que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.

Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a la justicia equitativa y social en las empresas, cuando la vacante que haya de cubrirse no pertenezca a categorías de libre designación, se constituirán tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascenso de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número superior a dos.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos tenga su capacidad física disminuida.

#### Principios a tener en cuenta:

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.

Los aspirantes administrativos con más de dos años al servicio de la empresa ocuparán plaza de auxiliar al cumplir los dieciocho años.

En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad un valor del 30 por 100.

Para la promoción no se habrá de discriminar por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etcétera.

Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas, al menos, con quince días de antelación.

#### Artículo 19. Movilidad.

1. La movilidad, tanto la funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de puesto de trabajo, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.

Nunca será como medida de sanción disciplinaria.

Cuando tenga lugar el traslado de centro se respetarán las condiciones de trabajo que el trabajador tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario.

El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a los representantes de los trabajadores.

2. Cuando sea necesario introducir alguno de los cambios regulados en el apartado anterior, solo podrán quedar afectados por los mismos los trabajadores cuya categoría profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. La designación del trabajador concreto deberá respetar, por este orden, los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo, de tal forma que a igualdad de categoría profesional deberá ser cambiado el trabajador más moderno, y a igual antigüedad el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo.

3. Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a la hora de su reincorporación.

4. Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, los trabajadores que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros percibirán por una sola vez y en concepto de compensación por el cambio la cantidad de 18,03 euros, respetando sus condiciones laborales, en los términos del apartado c) del presente artículo.

### **CAPÍTULO III. JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES.**

#### Artículo 20. Jornada.

1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

Para los trabajadores que efectúan sus servicios en jornada nocturna, la jornada será de treinta y siete horas semanales efectivas, siéndoles de aplicación los mismos criterios del párrafo anterior.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

La equivalencia en cómputo anual de las jornadas completas con régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana será de 1.739 horas y 1.650 horas, dependiendo de que se trate de jornada diurna o nocturna.

2. La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de un día de descanso, referido, bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. En el caso de que un trabajador trabaje en más de una empresa, el disfrute de este descanso tendrá lugar en uno solo de estos días, concentrándolo en aquel en el que el trabajador preste mayor jornada. Con carácter general y a salvo de lo establecido antes, el disfrute del día de descanso se realizará preferentemente por mitades de la plantilla del centro cada uno de los días mencionados. No obstante, cuando en el centro trabaje un solo trabajador, este tendrá derecho a media jornada de descanso cada uno de los días citados.

Artículo 21. El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos podrá optar entre:

Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes.

Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

Cobrarlo según normativa vigente.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Artículo 22. Horarios.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de tramitarse a través del procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.

Artículo 23. Vacaciones.

El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 24 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

El período de disfrute será de julio a septiembre, ambos inclusive, sin perjuicio de que el empresario y el trabajador puedan acordar otra fecha fuera del período citado. Se respetarán, en cualquier caso, los siguientes criterios:

Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones en turnos organizados sucesiva o rotativamente.

Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.

Cuando se trabaje en más de una empresa, el período vacacional vendrá fijado por el de la empresa en la que el trabajador tenga mayor jornada, quedando el resto de las empresas obligadas a conceder las vacaciones en ese mismo período vacacional. Lo

anterior registrará salvo en el caso de las empresas que tengan establecido un período de cierre o de cesación de la actividad por motivos vacacionales.

La situación de baja en incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común de duración superior a once días acaecida durante el disfrute del período vacacional, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, de duración superior a once días, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional y que se mantenga llegado este, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordada entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar las citadas causas de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan dichas vacaciones.

#### **CAPÍTULO IV. MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Artículo 24. Adscripción del personal.

1. Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

Respecto a los representante legales de los trabajadores, la permanencia mínima en el centro para que proceda la subrogación de estos a la nueva empresa será de diez meses, salvo que la contrata tuviese una duración inferior, en cuyo caso, el tiempo de permanencia en el centro a los efectos de la subrogación será el que se corresponda como duración de la contrata o que su mandato fuese inferior a los indicados meses, en cuyo caso el tiempo mínimo será de cuatro meses o superior si su mandato es de mayor duración.

Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

Trabajadores de nuevo ingreso que por necesidades del servicio se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal, con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final del artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Igualmente, la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados de personal o miembros del comité de empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

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

4. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se -adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

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

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

7. La entrada de nuevos operadores de handling (asistencia en tierra a compañías transportistas) supone, en relación al servicio de limpieza, una sucesión en el empleador respecto de la actividad que venía siendo desarrollada por el primer concesionario de handling, por lo que de igual modo será de aplicación la subrogación prevista en este artículo en relación con las empresas de limpieza que se sucedan en dicha actividad.

La interpretación y aplicación de este apartado ha de efectuarse en los términos que se contiene en el Anexo II de este convenio, el cual recoge el desarrollo efectuado en su día por la comisión paritaria conforme al mandato expreso efectuado a tal fin por las partes.

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

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de sus vacaciones, así como detalle del número de días de asuntos propios disfrutados por los trabajadores afectados si la subrogación tiene lugar iniciado el año natural.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

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

Artículo 25. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, salvo en el apartado k) que no será necesario justificar después de su uso, podrá -ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día por matrimonio de hijos, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.

Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

Tres días en caso de adopción o acogimiento de hijos, ya sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.

Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:

Tres días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a un día más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

Dos días si es por hermanos, abuelos, nietos y cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

Por fallecimiento:



Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros.

Tres días si es de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

Dos días si es de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

El tiempo preciso para el primer examen y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.

El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.

Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

Seis días al año para asuntos propios. Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo adaptarse los calendarios laborales a dicha previsión. El disfrute de esta licencia se pactará entre empresario y trabajador. De no haber acuerdo, será el trabajador quien elija los días de disfrute de acuerdo con las reglas siguientes:

Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de cinco días.

Solo se podrá hacer uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:

Hasta 6 trabajadores: Un trabajador.

De 7 a 15 trabajadores: Dos trabajadores.

De 16 a 20 trabajadores: Tres trabajadores.

De 21 a 30 trabajadores: Cuatro trabajadores.

De 31 a 40 trabajadores: Cinco trabajadores.

De 41 a 50 trabajadores: Seis trabajadores.

Más de 50 trabajadores: El 15 por 100 de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia.

Deberá acreditarse el tiempo empleado.

Un día por nacimiento de nietos, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.

A los efectos previstos en el apartado d) y e) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Licencias no retribuidas:

Un día en el caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres.

Artículo 26. Excedencias.

Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante contrato de -interinidad.

Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. El trabajador habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Maternal y para la atención a familiares: En los términos regulados en el artículo 34 de este convenio.

Artículo 27. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal del grupo directivo o técnico titulado: Dos meses.

Administrativos y mandos intermedios: Un mes.

Subalternos, obreros y varios: Quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

## **CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO.**

Artículo 28. Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite el trabajador al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Artículo 29. 1. Salario base:

Para 2008 el salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como Anexo.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente, no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez una merma en su salario.

Para el año 2009, el salario base se incrementará en el porcentaje del IPC anual registrado a 31 de diciembre de 2008 + 0,80 por 100.

Para el año 2010, el salario base se incrementará en el porcentaje del IPC anual registrado a 31 de diciembre de 2009 + 1,30 por 100.

Para el año 2011, el salario base se incrementará en el porcentaje del IPC anual registrado a 31 de diciembre de 2010 + 1,40 por 100.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios del 4 por 100 del salario base en la tabla salarial anexa.

3. Plus de convenio: Las empresas abonarán un plus de convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figura en la tabla salarial anexa para el 2008. Para el año 2009, el plus convenio se incrementará en el porcentaje del IPC anual registrado a 31 de diciembre de 2008 + 0,80 por 100. Para el año 2010, el plus convenio se incrementará en el porcentaje del IPC anual registrado a 31 de diciembre de 2009 + 1,30 por 100. Para el año 2011, el plus convenio se incrementará en el porcentaje del IPC anual registrado a 31 de diciembre de 2010 + 1,40 por 100.

Si se realizara jornada inferior a la completa, el plus de convenio se percibirá a prorrata.

4. Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa o proporcional, en otro caso, que será de 18,58 euros para el 2008. Para el 2009, 2010 y 2011, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales que se fijen para esos años.

5. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 85 por 100 de la jornada del trabajador, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

#### Artículo 30. Absorción.

Las mejoras económicas contenidas en el presente convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

#### Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas de verano o julio, Navidad y beneficios, en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y plus de convenio.

Se establece como fechas límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

Gratificación de verano: 10 de julio. No obstante, para los trabajadores que tengan fijado su período vacacional para el mes de julio, dicha fecha límite será la del 1 de julio.

Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.

Gratificación de beneficios: 30 de marzo del año siguiente, excepto en aquellas empresas que vinieran prorrateando su pago a lo largo de todo el año y aquellas que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

Gratificación de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.

Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Gratificación de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

#### Artículo 32. Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

La obtención de la cuantía del incremento que cada hora extraordinaria supone sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(\text{Salario total anual} / \text{Número de horas trabajadas al año}) \times 75 \text{ por } 100$

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el centro donde se tengan que hacer, y entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

En ningún caso podrán realizar más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

#### Artículo 33. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

## CAPÍTULO VI.

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Artículo 34. Maternidad:

A. Excedencia maternal y para atención de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso del trabajador o la trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B. Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir dicha licencia

diaria por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde al/la trabajador/a.

C. Reducción de jornada por cuidado de menores de ocho años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, a que se refiere el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores: Los/as trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre, al menos, un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada. La concreción horaria y determinación del período de disfrute corresponde al trabajador o a la trabajadora. La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

D. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

## **CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Artículo 35. Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

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/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos 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 acerca 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/as 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 aquella 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/as 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 83/1999, de 3 de junio, de la Comunidad de Madrid, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en 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 voluntaria para el trabajador, 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 será confidencial. 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, 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/as 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 (EPI'S). Por su parte, los/as 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 de 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/as 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/as trabajadores/as.

Los/as 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/as trabajadores/as, la participación de estos 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/as 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 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero): El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

Que se trate de empresas que cuenten con más 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 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 concurren 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 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 del 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 VIII. 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 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 en 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.

Solo 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 solo 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 tendrá 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 23,82 euros mensuales para 2008, por cada hijo de cuatro años o edad menor. Para 2009, 2010 y 2011, 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.

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la nueva redacción establecida por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial.

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado 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 de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos. La reducción de jornada del trabajador habrá de ser como mínimo del 25 por 100.

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 este.

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 IX. 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 aquellas, 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: Se establece una jornada mínima semanal de diez 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 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 X. 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:

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

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

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.

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

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.

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.

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.

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:

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

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

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.

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

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

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

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

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.

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.

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

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

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:

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.

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.

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.

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

El acoso sexual y/o moral o psicológico.

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

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

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.

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.

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:

Por faltas leves:

Amonestación escrita:

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

5. Procedimiento sancionador:

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.



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

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 XI. 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:

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.

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.

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.

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.

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:

1.1. 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.

1.2. 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 estos.



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

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

1.5. 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.

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

1.7. 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.

1.8. Ejercer una labor:

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.

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.

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. 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 1.3 y 1.4 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 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 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 aquella 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. Solo 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 esta 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 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 podrá 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 las centrales sindicales firmantes 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 estas con la formación individual de los trabajadores. Por esta razón, ambas partes, acogiendo al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua suscrito entre la CEOE, CC OO y UGT, acuerdan la constitución de una comisión regional de formación. Esta comisión sectorial estará integrada por ocho miembros, cuatro por las organizaciones sindicales firmantes 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 de formación 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 solo 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 cuánto tiempo es la solicitud, asimismo, adjuntará la documentación que justifique la petición (memoria explicativa: Balances 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. Estas habrán de distribuir la cotización global del trabajador en proporción a la parte de jornada respectiva.

Segunda. La situación de incapacidad temporal (incapacidad temporal) 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 2008.

En el caso de que el IPC en el conjunto nacional, elaborado por el INE u organismo que lo sustituya, registrase al 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al 4,3 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 4,3 por 100, tomando como referencia las tablas salariales del año 2007. La cantidad que corresponda al trabajador se liquidará en una sola vez dentro del primer trimestre del año 2009.

Cuarta. Comisión absentismo.

Las partes negociadoras consideran prioritario el establecimiento de pautas que favorezcan el control del absentismo existente en el sector. Por ello, acuerdan constituir una comisión específica integrada por dos representantes de cada sindicato y de cada asociación presentes en la Mesa Negociadora, siendo presidida por doña Encarnación Cazorla.

Dicha comisión, que iniciará su actuación dentro del primer trimestre de 2009, establecerá las bases para la inclusión en el convenio de las medidas necesarias para reducir el actual nivel de absentismo laboral. Asimismo, la comisión establecerá los criterios de regulación de las licencias por asistencia médica de los trabajadores que realicen turno de noche.

Asimismo, y en la medida que así se acuerde, se propiciará la incorporación al presente convenio de las fórmulas consensuadas dentro de dicha comisión para su inmediata aplicación al Sector por el cauce previsto para los acuerdos de comisión paritaria.

Quinta. Los atrasos de 2008 derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán antes del 31 de diciembre de 2008, siempre y cuando el convenio se haya publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID antes del 20 de diciembre de 2008. En otro caso, los atrasos se liquidarán en la nómina correspondiente al mes de su publicación.

Sexta. Se recuerda a las empresas con más de 250 trabajadores que deberán, en su caso, cumplir con la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Séptima. En la medida en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social permita el acceso a la jubilación parcial de trabajadores de jornada completa que mantengan empleo compartido con dos empresas, y se acepte a dichos efectos la cobertura mediante contratación a tiempo parcial del relevista en ambas empresas en proporción al tiempo de trabajo desarrollado por el jubilado en cada una de ellas, podrá aceptarse la jubilación parcial de dichos trabajadores. En tal caso, el período de prestación reducida se efectuará con preferencia de la empresa con mayor jornada del relevista.

**ANEXO I.  
TABLA SALARIAL AÑO 2008.**

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución
	euros/mes	euros/día	euros/mes euros/día anual euros
<b>GRUPO 1</b>			
<b>DIRECTIVOS Y TÉCNICOS</b>			
Director	1.243,61	183,62	21.408,45
Jefe de Departamento	1.164,71	180,06	10.171,55
Titulado Grado Superior	1.003,64	173,05	17.650,35
Titulado Grado Medio	952,33	170,83	16.847,40
<b>GRUPO 2</b>			
<b>ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe Administrativo	1.005,14	173,12	17.673,90
Cajero	916,04	169,24	16.279,20
Oficial de primera administrativo	888,62	168,05	15.850,05
Oficial de segunda administrativo	837,22	165,76	15.044,70

Auxiliar administrativo	785,79	163,55	14.240,10
Aspirante administrativo	600,08	155,45	11.332,95
Telefonista	770,44	162,87	13.999,65
Cobrador	770,44	162,87	13.999,65
<b>GRUPO 3</b>			
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>			
Encargado General	1.003,64	173,05	17.650,35
Supervisor o encargado de zona	955,61	170,95	16.898,40
Supervisor o encargado de sector	916,04	169,24	16.279,20
Encargado de grupo o edificio		26,84	5,43
Responsable de equipo		24,25	5,33
<b>GRUPO 4</b>			
<b>SUBALTERNOS</b>			
Ordenanza	728,50	161,05	13.343,25
Almacenero	728,50	161,05	13.343,25
Listero	728,50	161,05	13.343,25
Vigilantes	728,50	161,05	13.343,25
Botones	512,91	151,65	9.968,40
<b>GRUPO 5</b>			
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
Especialista		26,84	5,43
Peón especialista ó Cristalero especializado		24,25	5,33
Conductor - Limpiador		27,86	5,47

Limpiador / a	23,96	5,30	13.313,30
<b>GRUPO 6</b>			
<b>OFICIOS VARIOS</b>			
Oficial	26,83	5,42	14.673,75
Ayudante	24,25	5,33	13.458,90
Peón	23,96	5,30	13.313,30

#### **ANEXO II.**

##### Primero

Dado que la facturación y, por ende, la actividad desarrollada por la empresa de limpieza se efectúa mediante módulos, este 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 estos 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 categoría 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 solo 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 la oportuna 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.