

El objetivo de las acciones que surjan como consecuencia de este Plan, deberán ser revisadas de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcada para cada una de las acciones a adoptar, y su contribución a la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras en el centro de trabajo de Urbaser S.A. en Santa Cruz de Tenerife dedicado a la actividad de Limpieza Pública Viaria, recogida RSU, del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

La Comisión, de forma anual, realizará una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas. El informe que la Comisión pueda realizar a tal efecto será público para toda la plantilla de la empresa.

Cláusula adicional.

La condiciones contenidas en el presente documento desarrollan y/o sustituyen, en cuanto a las materias que en el se contienen, a las condiciones que de las mismas pudieran existir por acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudiesen introducirse en un futuro.

CONVENIO

10721

Código 38001035011979.

7532

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2015, presentado en el Registro de Convenios de esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
- 2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.
- 3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

Disposición preliminar:

Todas las referencias hechas en el texto del presente Convenio Colectivo, a los “trabajadores”, “empleados”, “interesados” y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de mayor simplificación en la redacción del texto se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial.

1.- El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad aún no siendo la principal, sea la de Limpieza de Edificios y Locales.

2.- Se regirán por este Convenio todas las Empresas Titulares de la actividad a que se refiere el apartado anterior, así como todos los trabajadores que prestan sus servicios profesionales en tales actividades, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

3.- Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

1.- Duración: Este Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, siendo su vigencia desde el

uno de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro o la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero de 2012.

2.- Las condiciones económicas para los años: 2012, 2013, 2014 y 2015, son aquellas que figuran en el articulado y en los Anexos núm. I, II, III, y IV (tablas salariales).

Subida Salarial:

Año 2012.

- Un 0%, sobre la tabla salarial del año 2011, siendo de aplicación desde el 1-01-2012 al 31-12-2012 la tabla retributiva contenida en el anexo I de este convenio colectivo.

Año 2013.

- Un incremento del 1,5% sobre la tabla salarial del año 2012, y su valor cuantitativo, será incrementado al resultado de la revisión efectuada para el año 2013, siendo de aplicación desde el 1-01-2013 al 31-12-2013 la tabla retributiva contenida en el anexo II de este convenio colectivo.

Año 2014.

- Un incremento del 1,5% sobre la tabla salarial del año 2012 y su valor cuantitativo, será incrementado al resultado de la revisión efectuada para el año 2014, siendo de aplicación desde el 1-01-2014 al 31-12-2014 la tabla retributiva contenida en el anexo III de este convenio colectivo.

Año 2015.

- Un incremento del 2,4% sobre la tabla salarial del año 2012 y su valor cuantitativo, será incrementado al resultado de la revisión efectuada para el año 2015, siendo de aplicación desde el 1-01-2015 al 31-12-2015 la tabla retributiva contenida en el anexo IV de este convenio colectivo.

Los citados incrementos se aplicarán sobre cada uno de los conceptos económicos de la Tabla Salarial, durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015, tomando como referencia “Los conceptos retributivos de la

Tabla Salarial de 2012”; efectuándose el traspaso del incremento correspondiente al plus de distancia al plus de convenio a partir de la tabla retributiva del año 2013 (anexo II) sin que ello suponga un incremento superior a lo pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo siendo de aplicación en el resto de las tablas retributivas anexas.

En cuanto al plus de distancia y en su caso al plus de transporte, establecido en este convenio colectivo, será de aplicación efectuar la cotización al sistema de la Seguridad Social del importe de la suma de ambos conceptos que rebase el 20% del IPREM aplicable de cada momento.

3.- Prórroga: Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año, si con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento, o la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado, en tal supuesto, los conceptos económicos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el I.P.C. Nacional más un punto (IPC Nacional más un punto), de los doce meses últimos de su vigencia.

4.- No obstante, y sin perjuicio en lo señalado en párrafo anterior, se acuerda que, a efecto en lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio colectivo se prorroga desde el 1 de enero del 2016 hasta 31 de diciembre de 2019, o en su caso hasta la fecha de la firma del nuevo convenio colectivo cuando esta última sea anterior al 31 de diciembre del 2019.

5.- Denuncia: La forma de denuncia lo será, mediante escrito de cualquiera de ambas partes a la otra y a la Dirección General de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. La parte que formule la denuncia, quedará obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de un mes, el anteproyecto del nuevo convenio que se vaya a negociar. La comisión negociadora quedará constituida dentro de los quince días siguientes a la fecha de presentación del anteproyecto y seguidamente, se iniciarán las negociaciones. Denunciado y vencido el presente Convenio Colectivo o sus prórrogas, todas sus cláusulas normativas continuarán aplicándose hasta la entrada en vigor de otro nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.- Vinculación a la Totalidad.

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. Si por la Autoridad competente se estimara que algún artículo conculca la legislación vigente, se procederá a su renegociación.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter laboral vigentes en cada momento.

Artículo 4.- Condiciones más Beneficiosas.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5.- Compensación y Absorción.

Las mejoras pactadas en este Convenio, constituyen un todo orgánico y serán compensables y absorbibles.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por cinco representantes de los Sindicatos que tengan la condición de más representativos en el Sector y por otro número igual de las Asociaciones Empresariales, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Ambas partes podrán asistir acompañadas de sus asesores legales, que debidamente acreditados y no excediendo de tres por cada parte, contarán con voz pero sin voto.

Procedimiento.

1.- En cualquier cuestión que surja en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de Empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores, obligación de carácter preceptivo y previo a la interposición de cualesquiera demanda judicial de conflicto colectivo de interpretación del ordenamiento jurídico.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, con copia de las Centrales Sindicales firmantes del convenio.

2.- Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa de las partes afectadas a su decisión, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado individualmente por las partes en conflicto mediante escrito en el que se ponga de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes que la integran, tendrá su domicilio en Santa Cruz de Tenerife, C/ Quevedo nº 5 Santa Cruz de Tenerife, domicilio de la Asociación Empresarial ASOLIMTE, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales Sindicales las peticiones que motiven las mismas, y las comunicaciones y notificaciones que en su caso presenten.

4.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de Ordinarios o Extraordinarios y otorgará tal calificación, las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o la Asociaciones Empresariales.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días hábiles y en el segundo, en el plazo de cinco, siendo las resoluciones vinculantes y por tanto ejecutivas. Los acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta de cada representación.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

La Comisión Paritaria solamente entenderá de las consultas que sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- Le serán facilitados a la Comisión Paritaria, informes periódicos por las partes asignatarias del presente convenio del tenor siguiente:

a) Análisis de la situación económica-social con especificación de las materias referentes a política de mercado de empleo, formación profesional, inversión y nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del Sector.

b) Informe acerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas.

5.- Integrar el Comité Permanente de Igualdad del Sector.

• Composición de la Comisión Paritaria.

Por las Asociaciones Empresariales: cinco representantes designados por las Empresas, elegidos de entre los que hayan participado en las negociaciones del Convenio.

Por CC.OO.: tres representantes designados de entre los que hayan participado en las negociaciones del convenio y sus respectivos asesores sindicales.

Por U.G.T.: dos representantes designados de entre los que hayan participado en las negociaciones del convenio y sus respectivos asesores sindicales.

Dirección de la Comisión Mixta Paritaria:

Por la parte económica:

ASOLIMTE.
C/ Quevedo, nº 5.
Santa Cruz de Tenerife.

ASPEL.
C/ General Álvarez de Castro, 41.
Madrid.

Por la parte social:

• Comisiones Obreras (CC.OO.).
Federación Canaria de Servicios Privados de Comisiones Obreras.
C/ Méndez Núñez, 84-10º Teléfono: 922/60.47.14/16 y 17 Fax 922-60.47.15.
38001-Santa Cruz de Tenerife.

• Unión General de Trabajadores (U.G.T.).
FeS-UGT (Federación de Servicios).
C/ Méndez Núñez, 84-5º Teléfono: 922/24.42.20.
38001-Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 7.- Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo y la dirección del mismo, dentro de las normas de este Convenio y de las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional del trabajador.

El trabajador realizará el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo debe el empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, lo dispuesto en el presente convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

Capítulo II.- Clasificación del personal.

Artículo 8.- Clasificación Funcional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificará en los grupos y categorías profesionales que seguidamente se enuncian.

Las referidas categorías serán meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas

ellas, si la necesidad y el volumen de las Empresas no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en las empresas un trabajador que realice las funciones específicas, en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, de acuerdo con el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Grupo I.- Personal Directivo y Técnico.

- 1.- Jefe de Servicios.
- 2.- Titulado Grado Superior.
- 3.- Titulado Grado Medio.

Grupo II.- Personal Administrativo.

- 1.- Administrativo.
- 2.- Auxiliar Administrativo.
- 3.- Cobrador/a.
- 4.- Ordenanza.

Grupo III.- Personal de Mandos Intermedios.

- 1.- Encargado General.
- 2.- Supervisor
- 3.- Encargado de Grupo.
- 4.- Responsable de Equipo.

Grupo IV.- Resto del Personal.

- 1.- Conductor-Limpiador.
- 2.- Conductor.
- 3.- Especialista.
- 4.- Peón Especializado.
- 5.- Limpiador.
- 6.- Peón.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se especifican a continuación.

Grupo I.- Personal Directivo y Técnico.

1.- Jefe de 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.

2.- Titulado de Grado Superior: Es el que, aplicando sus conocimientos e investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por el título de Doctor o Licenciado.

3.- Titulado de Grado Medio: Es el que presta sus servicios al igual que en los anteriores y autorizado por título de Diplomado Universitario.

Grupo II.- Personal Administrativo.

1.- Administrativo: Es el empleado que tiene a su cargo un trabajo de carácter administrativo, para lo que se requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.- Auxiliar Administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales de carácter administrativo y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

3.- Cobrador: Es el empleado que a las órdenes del mando técnico o administrativo realiza todo género de pagos y cobros por delegación.

4.- Ordenanza: Es el empleado cuya misión consiste en hacer los recados dentro y fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

Grupo III.- Personal de Mandos Intermedios.

1.- 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 órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o Superiores, coordina el trabajo de los supervisores, 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.

2.- Supervisor de Zona: Es el que, a las órdenes inmediatas del /la Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de Grupo, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

- Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento del trabajo.

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

a) 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 trabajadores.

b) 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.

c) 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 superiores cuando ello le sea requerido e informando de las incidencias del personal de servicios o de cualquier índole que se produzca.

4.- Responsable de Equipo: Es aquel trabajador 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 funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de su Categoría Profesional.

Grupo IV.- Resto del Personal.

1.- Conductor-Limpiador: Es aquel trabajador que estando en posesión del carnet 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales

como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

2.- Conductor: Es el/ que estando en posesión del carnet de conducir, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requiera elementos de taller.

Tiene a su cargo la conducción del vehículo propio del servicio.

3.- Especialista: Es aquel trabajador 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 los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de los materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesario para el desempeño de su misión.

4.- Peón Especializado: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, 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 riesgo, como la figura del cristallero.

5.- Limpiador: Es el que efectúe las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como puertas y ventanas desde el interior de los mismos y desde el suelo, sin que se requiera para realizar de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico que no implique riesgos que deben ser asumidos por el Peón Especializado.

6.- Peón: Es el/ trabajador 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 9.- Clasificación por Razón de la Permanencia.

El personal afectado por el presente Convenio se clasificará según la permanencia al servicio de las empresas, en Fijo o de Plantilla, Fijo de Trabajos Discontinuos, Fijo de Centro, Eventual o Interino.

A.- Personal Fijo de Plantilla: Es el admitido por las empresas sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

B.- Personal Fijo de Trabajo Discontinuo: Tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en Empresas o centros con actividades de temporada o campaña, como cualquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año, tienen la consideración de laborables con carácter general.

El contrato de trabajo del Personal Fijo de Trabajos Discontinuos, se formalizará siempre por escrito, debiendo registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente, y en el mismo deberá constar expresamente la naturaleza del contrato, especificándose las actividades de prestación de servicios de estos trabajadores.

La ejecución del contrato se interrumpirá a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio de su reanudación al inicio de la siguiente. Cuando la actividad no se reanude al inicio de temporada o se suspenda durante la misma, será necesaria autorización previa de la autoridad laboral.

El personal fijo de trabajos discontinuos, deberá ser llamado cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, por las empresas que presten sus servicios.

Este llamamiento deberá realizarse por rigurosa antigüedad, dentro de cada especialidad, y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar, en procedimiento de despido, ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

También por rigurosa antigüedad, el personal fijo de trabajos discontinuos tendrá derecho preferente para

acceder a los puestos de trabajo fijo con prestación de servicios continuos que se creen en la Empresa.

En aquellos casos en que la actividad de los Centros en los que se presten servicios con carácter discontinuo, no se paralicen en su totalidad al término de cada período y permanezca sólo en funcionamiento una pequeña parte de sus dependencias, precisándose por tanto, de un mínimo de trabajadores para la ejecución de los servicios, las tareas de limpieza a desarrollar en tales casos, serán distribuidas en cada período, entre la totalidad del personal fijo de trabajos discontinuos del centro, de forma rotativa y de acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en los centros de enseñanza secundaria tanto de Formación Profesional como los de los Institutos de enseñanza superior, permanecerán de alta en la seguridad social durante todo el curso académico disfrutando, por tanto, de parte de sus vacaciones durante el periodo de navidad.

C.- Personal Fijo de Centro: Es el trabajador admitido por la Empresa para un servicio determinado, debiéndose especificar en su Contrato con claridad el centro o centros y horarios en los que deberá prestar sus servicios.

En tales casos, cuando se produzca cambio de titularidad de los servicios y opere lo dispuesto en el Artículo 24 del presente Convenio Colectivo, pasarán los/ trabajadores a la nueva adjudicataria del centro o centros.

Los trabajadores contratados, de conformidad con las disposiciones vigentes, cuya duración sea igual a la del Contrato Mercantil suscrito entre la Empresa de limpieza y el arrendatario de los servicios, se considerarán también como personal Fijo de Centro así mismo, se renovarán automáticamente sus contratos cuando se produzca cambio en la titularidad de los servicios.

D.- Personal Eventual: Son los trabajadores/ admitidos/ por las Empresas para realizar una actividad temporal.

La duración máxima de los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, que se celebren dentro del ámbito del

presente Convenio, será de un máximo de 12 meses dentro de un período de 18.

Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de Centro, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse a otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta que no hayan transcurrido seis meses.

E.- Personal de Obra o Servicio Determinado: Son los/as trabajadores /as contratados para una obra o servicio determinado y por el tiempo que duren las circunstancias que lo motivan, cuando se trate de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales y no permanentes y no se suscriba contrato de mantenimiento con el arrendatario de los servicios.

F.- Personal Interino: Es el contratado para sustituir a trabajadores/ de la plantilla con derecho a reserva de puesto de trabajo. Si transcurrido el período concertado, el personal contratado para tales sustituciones continuase al servicio de la empresa, bien porque el trabajador ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o por cualquier otra circunstancia, éstos pasarán con carácter fijo a formar parte de la plantilla de la empresa.

No se podrá amortizar o contratar a ningún trabajador en otra modalidad de contratación, asumiendo la fijeza en la plantilla por parte del interino si el titular de la plaza no se reincorporase a su puesto de trabajo al cesar la causa de interinidad.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados se considerarán como trabajadores fijos a todos los efectos.

Artículo 10.- Suplencias.

Cuando se produzcan ausencias de trabajadores a su puesto de trabajo, por enfermedad o accidentes, permisos, maternidad, licencias, excedencias o causas análogas, las empresas vendrán obligadas a cubrir las bajas con personal contratado al efecto, de las

categorías del grupo IV y con las mismas condiciones que el trabajador sustituido.

Capítulo III.- Ingresos y ascensos, contratación y ceses, traslados, desplazamientos y cambios de puestos.

Artículo 11.- Ingresos.

El ingreso del personal en las empresas, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y, las del presente convenio, que deberán tenerse en cuenta como regla general.

Artículo 12.- Ascensos.

Los trabajadores tendrán derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean títulos y aptitudes requeridas.

- Personal Administrativo: Las vacantes de las categorías administrativas se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará un 70% de valoración a la aptitud y un 30% a la antigüedad en la Empresa.

- Resto del Personal: Las vacantes que se produzcan en la categoría de Especialista se cubrirá por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y las de estos, entre los limpiadores o limpiadoras.

Los trabajadores que permanezcan diez años en una categoría profesional, pasarán a equipararse económicamente a la categoría superior.

Como principio general, los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta: La formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de las Empresas.

Para ello en las Empresas, se constituirán en las óptimas condiciones, tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes al ascenso.

Dichos tribunales estarán compuestos por la representación de la Empresa y por la representación de los Trabajadores, a partes iguales.

Artículo 13.- Contrato de Trabajo.

Los empresarios, en virtud de la Ley 2/91 de 7 de Enero, entregarán a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales) una copia de todos los documentos que le sean entregados al trabajador así como también todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica se entregará por los empresarios, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales), quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Los empresarios notificarán a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical) las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales) deberán recibir al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de los empresarios sobre celebración de nuevos contratos con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 14.- Contrato para trabajadores con discapacidad.

Las Empresas que superen por acumulación más de 50 trabajadores, tendrán la obligación de contratar con carácter indefinido, después de 6 meses de adaptación, al 2% de trabajadores del total de la plantilla con discapacidad superior al 33%.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquellas y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en

dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las citadas empresas.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personales o adquiridas 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, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro.

Artículo 15.- Empresas de Trabajo Temporal E.T.T.:

Para cubrir las necesidades normales de personal que tienen las Empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, ambas partes acuerdan la no utilización de los Contratos de Puesta a Disposición, a través de las Empresas de Trabajo Temporal E.T.T.

No obstante, en caso de urgencia o necesidad perentoria, los empresarios podrían utilizar dichos contratos de puesta a disposición, como máximo dos días cuando se produzca dicha situación, debiéndolo comunicar a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 16.- Período de prueba.

El período de prueba para el personal afectado por el presente convenio, se establece en los siguientes términos:

- a) Personal Directivo y Técnicos: cuatro meses.
- b) Personal Administrativo: dos meses.
- c) Personal de Mandos Intermedios y Subalterno: un mes.

d) Personal Obrero: quince días.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Artículo 17.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día, el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados, o tres alternos en el período de un año, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior. Si excediese de cinco meses en un año, o siete durante dos años, consolidará automáticamente la categoría superior.

Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por un período no superior a 30 días, dentro de un año natural, el trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

Artículo 18.- Preaviso de Cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de sesenta días para Técnicos; treinta días para Administrativos, Mandos Intermedios y quince días para los demás trabajadores.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación, el importe del salario de tantos días como no preavisados.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará con el enterado.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por

cada día de retraso en el pago de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Igualmente, las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores que se les finalice el contrato, y siempre que el mismo tuviese un período superior a un año, salvo los contratos de interinidad, su finalización con una antelación de quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho al cobro, por parte del trabajador, del importe del salario de tantos días como días de retraso en la comunicación de dicho cese, salvo en los supuestos de interinidad que no procederá tal preaviso.

Artículo 19.- Recibos de Finiquito.

Los empresarios con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Los recibos de finiquito en los que el trabajador declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo adjunto como Anexo núm. V. Cumplida esta diligencia y percibida la cantidad que resulte por el trabajador, si a este le correspondiese, dicho finiquito será firmado por el trabajador y a petición de este último, por un representante de los trabajadores o en su defecto un Sindicato, quienes refrendarán tal acto, surtiendo así plenos efectos liberatorios para la empresa. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

Este modelo de recibo de finiquito, no será válido en los casos de cambio de titularidad de las contrataciones de limpieza previstas en el artículo 24 del presente convenio, debiendo ser utilizado en tales casos, el modelo que figura con Anexo núm. VI, y que será entregado y firmado por el trabajador diez días después de efectuada la sustitución del servicio de limpieza de la empresa cesante.

Artículo 20.- Cambio de Centro.

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de los servicios de limpieza, la movilidad del personal está determinada por las facultades de la

dirección y organización de las empresas que han de proceder a la distribución racional de su personal.

Sin embargo, los cambios de centros de trabajo, determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas y sólo podrá realizarse por estrictas razones de servicio, de imperativo organizativo o comercial, debiéndose comunicar previamente cualquier cambio a los Representantes de los Trabajadores.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente centro de trabajo.

Artículo 21.- Traslados.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, que, en todo caso resolverá la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho de optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante una indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

De llevarse a cabo el traslado, la compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, de igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el traslado tenga lugar a solicitud escrita del trabajador, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo o categoría, podrán solicitar la permuta de los respectivos puestos, decidiendo la Dirección de la empresa en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias. Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Los traslados que se ejecuten en mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Si por el traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Artículo 22.- Desplazamiento.

Por razones técnicas, organizativas, o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, las dietas, gastos de viajes o transporte. A este respecto la Empresa vendrá obligada a abonar el importe del billete de transporte en línea regular, tanto si este es el medio de desplazamiento utilizado por el/la trabajador/ra, como si este decide utilizar su propio vehículo en el desplazamiento.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos-si a ellos hubiera lugar-correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete al Consejo Canario de Relaciones Laborales, conocer la cuestión, y su resolución, será de inmediato cumplimiento.

Cuando no se produzca tal resolución administrativa, el trabajador no podrá ser desplazado.

Para todos los efectos establecidos en este artículo, se entiende por desplazamiento, todo aquel que lo sea de la localidad donde habitualmente presta sus servicios el trabajador/a.

Artículo 23.- Traslados y Desplazamientos de los Representantes de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos de Traslados o Desplazamientos.

Artículo 24.- De la Estabilidad de los Puestos de Trabajo.

A) Subrogación empresarial.

1.- Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas y al objeto de tutelar al trabajador en su derecho a la estabilidad en el empleo, como novaciones objetivas no extintivas de la relación laboral, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación del servicio o de otro tipo y evitar la competencia desleal en el ámbito funcional de la aplicación del presente convenio. Se establece lo siguiente:

a) El término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa con otra o con un organismo público.

b) Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores y trabajadoras de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuera la modalidad contractual lo que fuere.

c) Si el empresario o institución principal pasara a realizar directamente el servicio concertado con una contrata, no tendrá la obligación de incorporar la plantilla que viniera realizando el servicio por cuenta de la contrata; siempre y cuando que los trabajadores que pasen a desempeñar dicho servicio pertenezcan a la Empresa y tuvieran reconocidas la categoría de limpiador-a, antes de la notificación de extinguir el vínculo arrendatario.

d) Cuando la empresa o institución principal decida prescindir del contratista que viniera realizando el servicio, por pasar a realizarlo directamente ella misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional a de su plantilla, deberá incorporar a los trabajadores que venían realizando dicho servicio de

limpieza por cuenta del mencionado contratista, respetando todos los derechos que los mismos disfrutaban con anterioridad a la pérdida de la titularidad.

e) Caso que la empresa o institución principal extinguiera el contrato de arrendamiento de los servicios de limpieza por hacerse cargo directamente de los mismos y posteriormente contratase con otra contrata los mismos servicios extinguidos, los trabajadores de la contrata anterior deberán incorporarse en la plantilla de la nueva empresa que ostente la titularidad del servicio de limpieza en el mismo puesto de trabajo, y con los mismos derechos que desempeñasen con anterioridad a la extensión siempre y cuando dicho nuevo arrendamiento se celebre en el plazo de los doce meses siguientes a la extinción de la contrata anterior.

2.- La subrogación de los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo se producirá siempre que el trabajador lleve prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata un mínimo de cuatro meses antes de la novación subjetiva, cualquiera que sea la modalidad del contrato de trabajo en lugar y derecho del anterior, sin solución de continuidad en las prestaciones y sin pérdida de la identidad contractual.

3.- Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encontrase en situación de suspensión de su contrato de trabajo en virtud de cualquiera de los supuestos regulados en el artículo 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores quedará automáticamente adscrito por imperativo de este artículo al nuevo contratista.

4.- Será automáticamente subrogado los trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores que se encuentren en las situaciones mencionadas en el apartado 3 con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato, sin que sea de aplicación el plazo de 4 meses de prestación efectiva de servicios en la anterior empresa regulado en el apartado 2.

5.- Trabajadores de nuevo ingreso, fijos o eventuales, que por exigencias del cliente o necesidades manifiestas del servicio, se hayan incorporado a la empresa como consecuencia de una ampliación o provisión necesaria de personal.

6.- Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario de la contrata a la que está adscrito a su puesto

de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutadas que han sido devengadas, durante su relación laboral con el contratista saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán, en las fechas que reglamentariamente le correspondan, durante su relación laboral con el nuevo concesionario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos, en su caso.

La empresa entrante y saliente auto liquidarán la parte de las vacaciones que le correspondan a cada una de ellas, de manera que el trabajador no tenga que interrumpir sus vacaciones o que se le descuente la parte proporcional que debiera disfrutar con la empresa entrante. (En caso que el trabajador haya disfrutado el total de las vacaciones).

También la empresa entrante y saliente auto-liquidarán la parte de las vacaciones por jubilación (artículo 61 jubilación) que le correspondan a cada una de ellas, de manera que el trabajador que opte por estas vacaciones no tenga que interrumpir sus vacaciones o que se le descuente la parte proporcional que debiera disfrutar con la empresa entrante.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos o más centros de trabajos distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador así como el disfrute conjunto del período vacacional.

7.- Cuando un trabajador laboralmente vinculado a dos o más empresas de las sujetas al ámbito de este convenio colectivo, sufran un accidente laboral mientras prestan sus servicios efectivos para una empresa satisfará la diferencia económica que resulte entre las prestaciones por accidente laboral y las de por accidente no laboral, de forma que el mencionado trabajador pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación con otro trabajador/a que, con idénticos tipos de accidentes y condiciones salariales, trabaja para una sola empresa.

8.- A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, atendiendo al derecho y responsabilidades que individualmente correspondan a cada una de las cuatro partes implicadas (los trabajadores, la empresa concesionaria saliente, la empresa entrante, y la empresa o institución principal), la empresa saliente deberá facilitar a la entrante

y representantes de los trabajadores y delegados sindicales los siguientes documentos:

1.- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

2.- Fotocopia de los TC2 de la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

3.- Relación de personal especificando:

Nombre y apellidos, nº de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es afiliado/a a un sindicato, y si la denominada cuota sindical se descuenta a través de la nómina del mismo, se especificará también el sindicato al que está afiliado/a y la cuota a descontar.

• Si el trabajador es representante legal de los trabajadores se especificará el período de mandato del mismo.

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

C) Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores:

Las empresas entregarán cada 6 meses a los representantes de los trabajadores relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad correspondiente.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores:

A los efectos de clarificar la subrogación de la Representación de los Trabajadores en sus distintos niveles: Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales se establece la siguiente normativa:

1.- Representantes elegidos entre los trabajadores fijos de empresa: Estos representantes conservarán su representación por el tiempo que dure su mandato y en base a la representación que se determine para los distintos supuestos, la normativa en vigor.

2.- Representantes elegidos entre los trabajadores de un solo centro o varios de una misma entidad: Si

es elegido para un solo centro estos representantes conservarán la representación que determine para los distintos supuestos, la normativa en vigor. Igualmente no perderán su condición de representación, si se conserva la unidad en la totalidad de todos los centros que sean subrogados por una sola empresa contratante.

3.- Representantes elegidos entre trabajadores de una misma contrata y de varios centros dependientes de varios empresarios o instituciones: Si son elegidos por y para una contrata con varios centros no dependientes uno de otro de un empresario o institución común, estos representantes perderían su representatividad, y no su inmunidad durante el año siguiente, si por cualquier circunstancia fuesen contratado o subrogado por otra contrata, y los mismos fuesen trabajadores afectados por dicha subrogación.

Artículo 25.- Personal con Capacidad Disminuida Adquirida.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

Este personal, tendrá derecho en igualdad de condiciones para ocupar las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la Empresa.

Capítulo IV.- Jornada, horarios, descansos, vacaciones y horas extraordinarias.

Artículo 26.- Jornada de Trabajo.

La duración máxima de la jornada para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, será de cuarenta horas semanales.

La jornada de trabajo preferente será continuada en todos aquellos centros que las características de la prestación de los servicios lo permitan, o dividida, como máximo en tres períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, en aquellos otros centros que así lo exijan.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, y en todo caso,

entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas de descanso.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se redujese por disposición legal, la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión Paritaria del Convenio, la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la Empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados que completen su jornada en otra u otras dependencias de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada.

Si la Empresa no hiciera tal ofrecimiento estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada que tuviese contratada, en cuyo caso, se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que las circunstancias del servicio lo permita, por lo que será necesaria la autorización del cliente.

Artículo 27.- Jornada Nocturna.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana.

Artículo 28.- Ampliación de la Jornada, Trabajadores a Tiempo Parcial.

Las vacantes o puestos de nueva contratación que se produzcan en los centros de trabajo a tiempo parcial, serán ocupados preferentemente, hasta ocupar su jornada, por aquellos trabajadores del mismo centro que vinieran prestando servicios con tal modalidad de contratación, salvo que estos renuncien a ello

expresamente, o que las nuevas contrataciones sean realizadas con el mismo horario.

Artículo 29.- Horario.

a) Por la empresa se confeccionará el horario de trabajo en el cual se desarrollarán los servicios, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores.

b) Aquellos trabajadores que durante la jornada tengan que desplazarse de un centro de trabajo a otro, el tiempo invertido en dicho desplazamiento, formará parte del tiempo efectivamente trabajado.

c) En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores se trasladará dicho cuadro horario a las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 30.- Descansos.

A) Descanso por bocadillo:

Los trabajadores con jornada continuada y completa tendrán derecho a 30 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores con jornada de cuatro o más horas de forma continuada y diaria, tendrán derecho a 15 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho periodo de descanso será aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

B) Descanso semanal:

El descanso semanal se ajustará a los siguientes criterios:

Trabajadores en régimen de jornada diurna: 42 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos el referido descanso con dos fines de semana al mes.

Trabajadores en régimen de jornada nocturna: 48 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos con dos fines de semana al mes.

Este descanso semanal afectará a los trabajadores que efectúen su jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales.

Artículo 31.- Vacaciones.

1.- Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo (salvo para el personal afectado por la Disposición Transitoria Final Segunda del presente Convenio Colectivo), disfrutarán de un período de vacaciones anuales, cuya duración será de 34 días, todos ellos naturales, fraccionables en dos periodos, a petición del trabajador, que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador.

2.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre y se efectuarán su pago antes de ser iniciado el disfrute. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo, festivos o días de descanso del trabajador.

3.- Durante los tres primeros meses del año, Representante de los Trabajadores y Empresa (previamente consensuado con los trabajadores) elaborarán el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta que deberán ser con carácter rotativo, y se expondrán en cada centro de trabajo, para que la plantilla tenga conocimiento del mismo y pueda, en su caso, hacer las reclamaciones oportunas. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia 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 en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4.- Con una antelación mínima de 15 días, las empresas entregarán a cada trabajador escrito en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación al trabajo.

5.- Las situaciones de Incapacidad Temporal (IT), durante el período de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la Incapacidad Temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del parte de alta médico, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.

b) Si la Incapacidad Temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

6.- El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre de cada año, teniendo derecho a la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de Enero, calculándose por doceava partes.

7.- Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, tendrán derecho a acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Artículo 32.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas Extraordinarias habituales supresión.

2.- Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.- Horas Extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Sector: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4.- El número de Horas Extraordinarias y Ordinarias no podrá ser superior a 60 horas al año.

5.- Las Horas Extraordinarias se registrarán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción alguna, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 2 de este artículo.

6.- El cálculo del valor de las Horas Extraordinarias, se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: Retribuciones salariales totales anuales, es decir, salario base de convenio en cómputo anual, más complementos de puestos de trabajo (antigüedad, gratificaciones, toxicidad, peligrosidad, plus convenio, etc.), en cómputo anual, más complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias), en cómputo anual.

Divisor: Número de horas efectivas al año.

• Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, será de 1.771 horas.

7.- Las horas extras podrán ser compensadas por días de descanso y a razón de dos horas (2 horas) por cada hora extra trabajada en días no festivos, y las horas festivas por cuatro horas (4 horas) por cada hora trabajada. Los citados días podrán ser acumulados al periodo vacacional.

Capítulo V.- Licencias y excedencias, dietas y transporte.

Artículo 33.- Licencias.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

Lo prevenido en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, y la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva para mujeres y hombre y en especial todo lo relacionado con la licencia de hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

1.- 20 días naturales en caso de matrimonio o convivencia acreditada, que deberán estar debidamente inscrita en el Registro Oficial, pudiendo solicitar una licencia no retribuida a partir de los 20 días y hasta un total de 10 días más.

2.- 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge o conviviente acreditado, hijo, padre o madre, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.

3.- 10 días naturales por alumbramiento de la esposa o conviviente acreditado, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.

4.- 5 días naturales por enfermedad grave o ingreso de cónyuge o conviviente acreditado, hijo, padre o madre, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.

5.- 2 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos de ambos, hermanos, cuñados o nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dicha licencia (apartados 4 y 5) podrá ser efectiva ya sea durante el hecho causante o a posteriori, según sea solicitado por el trabajador.

6.- 5 días naturales en caso de traslado fuera de la Isla, para revisión médica, reconocimiento o estudios de hijos padres o madres, cónyuge, conviviente acreditado o el propio trabajador, siempre que exista informe del Servicio Canario de Salud, de la imposibilidad de prestarse en la Isla.

7.- 4 días naturales por fallecimiento de hermanos, suegros, abuelos, nietos o cuñados.

8.- 1 día natural por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador, ampliable a una más si es fuera de la isla.

9.- 2 días naturales por cambio del domicilio habitual.

10.- 2 días naturales para la presentación a exámenes finales y obtención de títulos oficiales.

11.- 1 día natural por fallecimiento de tíos e hijos políticos.

12.- 1 día natural por fallecimiento de sobrinos.

13.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

14.- En caso de hospitalización de parientes de primer grado, esposa o conviviente acreditado, se concederá permiso para visita, siempre y cuando el horario de visita del Centro Hospitalario en el que se halle dicho familiar coincida con el horario laboral. Tal licencia se concederá por un horario establecido de dos horas diarias y por el tiempo de tres meses. Si la hospitalización superase el tiempo de referencia, la empresa podrá optar por el cambio de horario del trabajador, por el tiempo que dure la prolongación de la hospitalización, reingresando a su antiguo horario al acabarse tal proceso.

15.- La mujer trabajadora por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Asimismo podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por maternidad, con un período retribuido de 24 días naturales. En el supuesto de partos múltiples el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente.

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

16.- Todo el personal que solicite disfrutar de 2 días hábiles de licencia retribuida para asuntos propios tendrá derecho al disfrute de los mismos en las fechas solicitadas sin tener que presentar ninguna justificación, de solicitarse deberá ser por escrito, y con los siguientes supuestos:

a) En los centros con un sólo trabajador deberá solicitarse al menos con diez días de antelación.

b) En los centros de dos o más trabajadores, deberá solicitarse con una antelación mínima de cinco días.

En este último supuesto, de coincidir en la solicitud del día por los trabajadores de un mismo Centro, sólo podrá beneficiarse de tal licencia el 50% de la plantilla o del turno de trabajo, de existir el mismo, y por orden de llegada de las peticiones formuladas.

c) La referida licencia retribuida no podrá ser acumulada al período de disfrute de las vacaciones.

d) La falta de respuesta a la petición formulada (Licencia de Asuntos Propios), se entenderá como positiva a todos los efectos.

17.- En los supuesto señalados como licencias, en los apartados 2, 3, 7, 8, 9 y 11 de este artículo, las mismas serán efectivas desde el día en que se produzca el hecho causante, a excepción de que el trabajador haya iniciado su jornada laboral efectiva en el momento de producirse, en cuyo caso se iniciará a partir del siguiente día al que se produjeran los hechos.

Las empresas cesantes deberán notificar a la entrante las licencias concedidas.

18.- Los trabajadores podrán disfrutar de licencia no retribuida, en una o varias veces, por un plazo que no sea inferior a tres días ni superior a cuarenta y cinco días anuales, siempre que se soliciten para los números 2, 3, 4, 11 y 15 de este artículo y en caso de enfermedad de hijos menores que necesiten guardar cama en su domicilio. En el ejercicio de los derechos de este apartado, se entiende que para el disfrute de las mismas no podrán estar simultáneamente más del 10% de los trabajadores de una misma Empresa.

19.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

20.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas.

21.- Los trabajadores que tengan que acudir a consulta de médico especialista dispondrán del tiempo indispensable, debiendo de justificar la asistencia al mismo mediante el correspondiente justificante expedido al efecto.

22.- En el supuesto de que el trabajador deba de acompañar a un/a hijo /a menor a consulta del facultativo de medicina general o especialista dispondrá de tres horas, éstas serán retribuidas siempre que se

acredite documentalmente mediante parte médico facultativo de haber asistido a dicha consulta.

Artículo 34.- Excedencia.

34.1.- Excedencia voluntaria: Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con al menos un año de antigüedad en la empresa o centro de trabajo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de excedencia la reincorporación será automática, ocupando el trabajador el mismo puesto de trabajo que tuviera antes de haber comenzado ésta.

El trabajador en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo, antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia. Debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será de forma automática.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, el/la trabajador tendrá el derecho a prorrogar la duración de la excedencia, sin que la duración total de la excedencia pueda exceder del límite máximo de cinco años. Para poder prorrogar la duración de la excedencia el trabajador deberá comunicarlo a la empresa por escrito y con dos meses de antelación.

Disfrutando ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurrido como mínimo 3 años, contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Caso que durante la excedencia desaparezca el puesto de trabajo, porque el contratante de los servicios de limpieza lo realizará con su propio personal y sea de aplicación del párrafo primero del artículo 24 de éste convenio, el trabajador en situación de excedencia, sólo tendrá derecho al reingreso previsto en el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

34.2.- Excedencias especiales: Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la siguiente excedencia especial:

Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical, de ámbito Insular o superior, tendrán derecho al disfrute de excedencia. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objetivo de la excedencia.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por este artículo, se efectuará en un plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud de la reincorporación, la que se notificará por escrito a la empresa, con acompañamiento de la certificación del Sindicato.

34.3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en apartado 34.4, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todas las situaciones de excedencia del presente artículo, darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

Artículo 35.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 35.1 Además de las causas legales de suspensión establecidas en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir

del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo

de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo en lo establecido en el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o de definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos se podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido/a, la suspensión de l contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que pudieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en

los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 35.2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 42.1.d) del estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo después del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del EE. TT.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusividad al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del EE. TT. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Cuando la empresa no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 del este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien la empresa, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligada a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por la empresa de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere el la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del EE TT., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 15,19 y 20 del artículo 33 del presente convenio colectivo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia recogida en el artículo 34.3 del presente convenio colectivo, y de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o de reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el estatuto de los trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento

o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Capítulo VI.- Retribuciones.

Artículo 36.- Normas generales.

Las retribuciones del personal comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 26.

Artículo 37.- Pago del Salario.

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral por mensualidades vencidas, en las oficinas de la Empresa o en los distintos centros de trabajo, dentro de los tres primeros días laborables del mes siguiente al de su devengo, sin que se pueda retrasar más del día cinco de cada mes.

Dicho pago podrá efectuarlo el Empresario en moneda de curso legal o mediante cheque o transferencia a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores. Siempre que se utilice cheque bancario, se concederá al trabajador una hora retribuida para hacer efectivo su importe, siempre que el trabajador trabaje la jornada completa y en horario de mañana.

El interés por mora en el pago del salario será lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del salario devengado, a partir del décimo día.

Artículo 38.- Salario Base.

1.- El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

2.- Cuando las empresas contraten a trabajadores a tiempo parcial, según establece las actuales normas legales en la materia, se especificará en el contrato en porcentaje de su salario de devengo, a razón de la jornada para la que ha sido contratado.

Ejemplo: (A razón de 40 horas semanales).

- Contrato de 20 horas semanales:	50%
- Contrato de 24 horas semanales:	60%
- Contrato de 26 horas semanales:	65%
- Contrato de 28 horas semanales:	70%
- Contrato de 30 horas semanales:	75%

Artículo 39.- Complementos Personales.

Antigüedad: El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar el 4 por 100 sobre el salario base que corresponda a cada categoría profesional de las que figuran en las tablas salariales Anexas por cada trienio de permanencia en la empresa.

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada trienio, computándose a razón de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Así mismo se tendrá en cuenta para su cálculo, el tiempo trabajado en el período de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Bolsa de Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán una compensación económica regulada en las tablas salariales Anexas que constituye la Bolsa de Vacaciones y que serán abonadas por la empresa en el momento de iniciar e/ trabajador el período vacacional. El importe de ésta compensación será proporcional al tiempo trabajado, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año y para el personal no sujeto a jornada completa.

La denominada bolsa de vacaciones, no se complementará en situación de I.T., en consecuencia, se pagará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado salvo en los casos de enfermedad profesional, accidente laboral, intervención quirúrgica, hospitalización, incapacidades derivadas del emba-

razo y en la primera baja por enfermedad común del año natural.

Artículo 40.- Dietas.

Cuando los trabajadores tengan que realizar tareas fuera del servicio normal y del centro habitual de trabajo que exija la realización de desplazamientos y comidas o que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán por parte de la empresa las cantidades que realmente hayan gastado en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes, o bien, a elección de la empresa las siguientes cantidades:

- Media dieta: se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado, siendo su importe para el año 2012 la cantidad de 7,50 €.

- Dieta completa: el trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, siendo su importe de 35,00 €.

No obstante, el coste de las dietas, nunca serán inferiores al gasto real soportado por el/la trabajador.

Dichas cantidades se revisarán en la misma proporción que lo haga el convenio en los años venideros.

Artículo 41.- Transporte.

a) Se reconoce como condición “ad personam” aquellas cantidades que por el concepto de plus de transporte que vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo. Para el cálculo del importe a percibir, se tendrá en cuenta el costo del billete de ida y vuelta hasta el centro de trabajo, en transporte público, colectivo, o solamente referido a los días efectivamente trabajados, con independencia de que el trabajador utilice medios de transporte públicos o su propio vehículo.

b) A más de ello, las empresas se harán cargo de abonar a los trabajadores, el costo del servicio público cuando se le ordene asistir a centros de trabajo no habituales dentro de la jornada de trabajo.

Siempre que la hora de terminación de un trabajo y la de inicio del siguiente, el tiempo será inferior a una hora y la distancia superior a 500 metros se le abonará en su caso, el transporte público que haya de utilizar.

Artículo 42.- Plus de distancia.

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un plus de distancia en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas no siendo abonado durante el mes del disfrute de las vacaciones. Dicha cantidades no son incompatibles con el percibo del plus de transporte establecido en el Artículo anterior, estando por tanto la suma de ambos conceptos sujetos a los límites, a efectos de integrar la base de cotización a la seguridad social, que para dichas cantidades se establece en el Artículo 23 del RD 2064/95 de 22 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

Artículo 43.- Complementos de Puesto de Trabajo.

Plus de Nocturnidad: las horas de jornada ordinaria trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonarán con un incremento en concepto de Plus de Nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base de cada categoría profesional.

Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad: Los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonarán por el tiempo que duren las mismas, un incremento del salario base de cada categoría profesional en un 25 por 100.

La Dirección de la Empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijarán los puestos que consideren tóxicos, penosos o peligrosos. La falta de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respecto a la calificación del trabajo como tóxico, penoso o peligroso, se resolverá por la Comisión Paritaria, previo los asesoramientos que estime oportunos.

No obstante, para la fijación del plus que supone una compensación económica por un posible riesgo, por la realización de la actividad laboral en un puesto de trabajo que entrañe peligro, o en el que se manipulen sustancias tóxicas, se prestará atención a

las actividades realizadas en centros sanitarios, en lugares de altura y en aquellas empresas en donde el personal propio lo tenga reconocido.

A los efectos del párrafo anterior, y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto de toxicidad, penosidad o peligrosidad, percibirán este plus, todos los trabajadores que presten servicios en los centros de aquellas empresas en donde el personal propio lo tenga reconocido.

Artículo 44.- Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes.

Pagas extraordinarias: los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán como complementos de vencimiento periódicos superior al mes, en las fechas que a continuación se indican, cuatro pagas extraordinarias, cuya cuantía se establece en las Tablas Salariales anexas más antigüedad.

A) Paga Extraordinaria de marzo: Se abonará el día 10 al 15 del mes de marzo de cada año.

B) Paga extraordinaria de verano: se abonará del día 10 al 15 del mes de junio de cada año.

C) Paga extraordinaria de septiembre: se abonará del día 10 al 15 del mes de septiembre de cada año.

D) Paga extraordinaria de Navidad: se abonará del día 1 al 15 del mes de diciembre de cada año.

• Las pagas extraordinarias se devengarán en las siguientes fechas:

A) Paga de marzo: del 1 de marzo al último día de febrero de cada año.

B) Paga de verano: del 1 de junio al 31 de mayo de cada año.

C) Paga de septiembre: del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año.

D) Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente o Incapacidad Transitoria (IT), percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, el importe de dichas pagas extras, se podrá prorratear en la nómina mensual.

Artículo 45.- Incapacidad Temporal.

Los trabajadores en situación de I.T. percibirán de las empresas la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del total de las retribuciones, entendiéndose por tales las siguientes: Salario base, antigüedad, plus de convenio, plus (tóxico, penoso y peligroso), Plus de nocturnidad, plus de equiparación, pagas extraordinarias, plus de distancia y plus transitorio, con el siguiente criterio:

A) En los supuestos de I.T. derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, así como la Maternidad, tendrán derecho al percibo del 100% a partir del primer día y con un tope de 12 mensualidades.

B) En los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario o intervención quirúrgica y con un máximo de 18 mensualidades, tendrá derecho al percibo del 100%, debiendo los trabajadores acreditar dicha circunstancia en virtud del pertinente parte de ingreso hospitalario.

C) Para los demás casos de enfermedad común tendrá derecho a percibir la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 de sus retribuciones a partir del 4º día natural en que se produce la IT y por un tope de 12 mensualidades.

D) En caso de que durante los doce meses siguientes a partir del parte de alta, se produjeran otras situaciones de IT (Incapacidad Temporal) de las recogidas en el apartado C) anterior, exceptuando recaídas, las Empresas abonarán el 100% del total de las retribuciones con un tope máximo de 90 días, computándose los días de las anteriores bajas. Si las anteriores bajas hubieran superado los 90 días, solamente se percibir las prestaciones de la Seguridad Social.

E) Los apartados C y D del presente artículo tendrá vigencia desde el 01 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009. A partir del 01 de enero de 2010,

cuando se produzca la primera baja laboral por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán:

- Para el año 2010: El 95% de todos los conceptos que el trabajador le correspondiera, a partir del día siguiente a los 21 días de baja.

- Para el año 2011: El 85% de todos los conceptos que el trabajador le correspondiera, a partir del día siguiente a los 26 días de baja.

- Para el año 2012: El 80% de todos los conceptos que el trabajador le correspondiera, a partir del día siguiente a los 30 días de baja.

En la segunda baja y sucesivas se estará a lo dispuesto legalmente, por lo que este beneficio sólo podrá ser disfrutado en la primera baja laboral por incapacidad temporal por enfermedad común del año, y no en las restantes del año natural, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

Sin perjuicio de lo expuesto, y siempre a partir del 1 de enero de 2010, durante los indicados procesos, el trabajador percibirá el 50% de todos los conceptos retributivos que le corresponderían de estar en activo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

A los efectos del párrafo E, aún reconociéndose el papel intermediario de las empresas en el abono del pago delegado del complemento de I. T al trabajador, los sindicatos firmantes y la representación de los trabajadores se comprometen expresamente a que, en el supuesto de que el importe de la prestación por I.T. mensual fuese superior a los porcentajes aquí establecidos sobre los conceptos retribuidos mensuales consolidados (salario base, plus de convenio, antigüedad, plus de distancia, plus de nocturnidad, plus toxicidad, penosidad y peligrosidad así como el plus de equiparación y plus transitorio), las empresas abonen solo y exclusivamente los porcentajes pactados en este punto sobre los conceptos antes señalados. Las pagas extraordinarias se diferirán al vencimiento de cada una de ellas conforme a lo previsto en los párrafos siguientes:

- a) En el supuesto de que por decisión Administrativa o Judicial se considerase esta práctica lesiva para los intereses de los trabajadores, automáticamente, las empresas modificarán el sistema de abono de tal forma que la diferencia percibida de más sobre la

retribución mensual que hubiera correspondido, sobre los porcentajes establecidos anteriormente, durante el tiempo en el que permanezca en situación de I.T. por enfermedad común se regularizará en las paga extraordinarias que resulten afectadas convocándose a la comisión negociadora del convenio colectivo, a efectos de modificar la redacción de este punto con el fin de que los trabajadores perciban el 100% del valor de las cuatro pagas extraordinarias al vencimiento del período del devengo de cada una de ellas.

b) Las cuatro pagas extraordinarias serán abonadas al 100 por cien de su valor al vencimiento del período de devengo de cada una de ellas, conforme a lo previsto en el punto a).

c) En ningún caso, las percepciones de un trabajador en situación de I.T. por enfermedad común será superior a la que percibiría, durante el tiempo de permanencia en situación de baja laboral, en caso de encontrarse de activo en la empresa.

d) Durante el período de IT el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

g) Será obligatorio que todos los trabajadores de cualquier empresa regida por el presente Convenio, al comienzo de su contratación se le efectúe un reconocimiento médico completo y posteriormente cada año de servicio en la misma, en las condiciones establecidas en el Artículo 56 de este Convenio.

Artículo 46.- Plus de Convenio.

El Plus de Convenio correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

Capítulo VII.- Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 47.- Obligaciones de la Empresa y Trabajadores.

Las partes firmantes desarrollaran todas aquellas acciones que mejoren la Seguridad y Salud Laboral de la Empresa.

Será de aplicación toda la normativa española, así como las recomendaciones y convenios de la O.I.T.,

Directiva Marco 89/391 / C.E.E., las directivas específicas de la Unión Europea y normas concordantes que afecten a la Empresa y/o a sus trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.

Todos los trabajadores afectados por este convenio son sujetos y objetos de la seguridad y salud laboral; asumiendo en la medida de sus responsabilidades, los derechos y obligaciones, entendiendo que estas serán esencialmente más preventivas que correctivas.

La salud laboral y la seguridad se consideran como parte integrante del proceso productivo.

Artículo 48.- Obligaciones Generales del Empresario.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La empresa además de dar cumplimiento a la normativa vigente elaborará un plan de prevención tendente a evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen.

El plan de prevención se aprobará en un órgano paritario entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud), que será también el encargado de su evaluación, en caso de discrepancia se someterán estas a la mediación de las autoridades sanitarias laborales, cuyos informes y dictámenes serán vinculantes.

Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilante de Seguridad y Salud del Trabajo a que se refiere el número anterior, e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias, defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estado o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

Determinar en los niveles jerárquicos o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos

intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en la empresa se realicen, así mismo habrá de facilitarse los expresados ejemplares al Comité de Seguridad y Salud del Trabajo y a cada uno de sus miembros, y de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad, así como también a los representantes de los trabajadores.

Artículo 49.- Obligaciones y Derechos del Personal Directivo, Técnicos y Mandos Intermedios.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios en las empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

Primero: Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este Convenio y lo dispuesto con carácter general en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Segundo: Instruir previamente al personal que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

Tercero: Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestro profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

Cuarto: Impedir que mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.

Quinto: Intervenir con el personal a sus órdenes, en la extinción de siniestros que puedan ocasionar

víctimas y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 50.- Obligaciones y derechos de los Trabajadores.

Los trabajadores tienen la obligación de:

- Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.
- Informar de inmediato sobre cualquier información que a su juicio entrañe un riesgo para la salud.
- Utilizar correctamente los medios de producción facilitados por la empresa siempre que proceda su utilización.
- Seguir la enseñanza en materia preventiva.
- No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo ni presentarse o permanecer en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

Los trabajadores tienen el derecho de:

1.- Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, la empresa establecerá un plan de formación de salud laboral de carácter general para toda la plantilla. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica en materia preventiva a los trabajadores/as en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato), cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías.

Esta formación deberá repetirse periódicamente, si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2.- Los trabajadores afectados serán informados por la empresa y Comité de Seguridad y Salud de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondiente a su puesto de trabajo.

- Los trabajadores serán informados de las medidas técnicas de prevención o emergencia que hayan sido adoptadas por la empresa y aquellas que deba adoptar el propio trabajador, referida principalmente a riesgos graves o inminentes.

3.- Los trabajadores serán informados de los resultados de los exámenes de salud que se realice, tanto los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador. Y solo podrá utilizarse manteniendo la confidencialidad de los datos personales o en el caso de que exista autorización del propio trabajador.

- Los trabajadores recibirán de la empresa el material de protección homologado y los útiles que precisen tanto el material de protección como los instrumentos y herramientas utilizadas se mantendrá en perfecto estado. En caso contrario el trabajador puede negarse a la realización de dichos trabajos.

4.- Los trabajadores y trabajadoras podrán paralizar su actividad si existiese riesgo inminente del que se hubiese informado a un superior jerárquico, siempre que este no hubiera adoptado la medida de protección oportuna.

Se exceptúa de informar de aquellas ocasiones en que el trabajador no pudiera ponerse en contacto con sus superiores.

5.- Las trabajadoras que se encuentren en período de gestación y lactancia no desarrollarán trabajos que representan riesgos para su hijo.

Artículo 51.- De los Centros de Trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, garantizarán previo al inicio de sus actividades en otras Empresas durante el desarrollo del servicio y cada vez que sea preciso, la aplicación del Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a sus trabajadores.

Artículo 52.- Normas Generales de Seguridad y Salud

1.- En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios húmedos, cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2.- Cuando el trabajo sea continuo, se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.

3.- Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasa y otras sustancias resbaladizas.

4.- Los operarios o encargados de limpieza de los locales o de elementos de la instalación que ofrezcan para su salud al realizarla, irán provistos de equipo protector adecuado.

5.- Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente por medio de tuberías acumulándolos en recipientes adecuados, igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas o peligrosas por procedimientos eficaces.

6.- Como líquidos de limpieza o desengrasado se emplearán, preferentemente los que entrañen menos riesgos para la salud. Los productos estarán correctamente etiquetados y los trabajadores/as serán informados y formados sobre su correcta manipulación. En los casos que sea imprescindible limpiar o desengrasar con gasolina y otros derivados del petróleo, estará prohibido fumar.

- Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta:

Primero: Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas de materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionales a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

Segundo: Los pisos pasillos de las plataformas de trabajo serán antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

Tercero: Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

Cuarto: Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

- Sobre las escaleras de mano se tendrá en cuenta:

Primero: Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión.

Segundo: Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

Tercero: las escaleras de madera, no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

Cuarto: Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

Quinto: las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas sólidamente por su cabeza y su base, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas.

Sexto: En la utilización de escaleras de mano se tendrán en cuenta las siguientes precauciones:

A) Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

B) Estarán provistas de zapatas, puntas de hierros, grapas y otros mecanismos antideslizantes en su pie y de ganchos de sujeción en la parte superior.

C) Para el acceso a los lugares elevados de más de siete metros de altura sobrepasarán en un metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos.

D) El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.

E) Cuando se apoyen en postes, se emplearán abrazaderas de sujeción.

F) No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.

G) Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los 25 Kg.

H) La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

Séptimo: Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

En cualquier caso todos estos instrumentos de trabajo estarán perfectamente homologados.

• Sobre las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrán de observarse:

Primero: Las barandillas y plintos o rodapiés, serán de materiales rígidos resistentes.

Segundo: La altura de las barandillas será de 90 centímetros, como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla estará protegido por una barra horizontal o listón intermedio, o por medio de bandas verticales, con una separación máxima de 15 centímetros.

Tercero: Los plintos tendrán una altura mínima de 15 centímetros sobre el nivel del piso.

Cuarto: Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kilogramos por metro lineal.

En las limpiezas de ventanales dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal, para evitar los posibles riesgos de caída.

En todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal, para evitar rigores climáticos.

Artículo 53.- Normas Generales sobre Medios de Protección y Prendas de Trabajo.

Primero: Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que se precise eliminar o reducir los riesgos profesionales.

Segundo: La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios

preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en este convenio.

Tercero: Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecuta y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

Prendas de trabajo.

Primero: Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.

Segundo: La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) A estrenar por el trabajador (nunca será usada), será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

d) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, se ajustarán perfectamente por medio terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas, lo serán siempre hacia dentro de modo que queden lisas por fuera.

e) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y peligro de enganches.

f) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.

g) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

Tercero: Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

Cuarto: En base a las condiciones que se determinan, las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecu-

ción de las distintas tareas que exige la prestación de los servicios de limpieza, o en caso contrario, a su compensación en metálico.

Las empresas entregarán a cada trabajador, dos mudas de ropa al año, a estrenar por el trabajador, compuestas por las prendas que se detallan a continuación:

- Personal femenino: pantalón y camisa, o bata, rebeca y chubasquero.

- Personal masculino: pantalón, camisa y chaqueta o chubasquero.

Tanto para el personal femenino Chubasquero y al personal masculino Chaqueta o Chubasquero, se entregará y utilizará cuando lo requiera la actividad a desarrollar en cada centro de trabajo.

Así mismo, se facilitará a cada trabajador, también dos veces al año, calzado adecuado para la realización de los distintos trabajos, como también guantes de goma y otras prendas de protección donde se precisen.

Las empresas deberán someterse a reuniones con el Comité de Empresa para la selección del color, calidad, etc. Las empresas reemplazarán automáticamente aquellas prendas rotas, deterioradas o con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso, su importe sería de cuenta del trabajador.

Protección de la cabeza.

Primero: Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello, y completará en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

Segundo: En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos, por su proximidad a máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente y ocasional de sustancias peligrosas o sucias, será obligatorio la cobertura del cabello con cofas, redes, gorros, boinas y otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

Tercero: Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protec-

tores, que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Protección de las extremidades superiores.

La protección de las manos, antebrazos y brazos, se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para la prevención de los riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento si procede, se utilizarán cremas protectoras.

Protección del aparato respiratorio.

Primero: Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

1. Serán de tipo apropiado al riesgo.
2. Ajustarán completamente al entorno facial.
3. Determinarán las mínimas molestias al trabajador.
4. Se vigilará su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.
5. Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.
6. Se almacenarán en compartimentos amplios y secos, con temperatura adecuada.

En cualquier caso el empresario optará prioritariamente por medidas y sistemas de protección de carácter colectivo, eliminando el riesgo en origen.

Artículo 54.- Comité de Seguridad y Salud Competencias y Funciones.

1.- Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

- Solicitar la colaboración de los gabinetes de Seguridad y Salud u otras instituciones públicas dedicadas a las funciones de Inspección de medidas de protección individuales y colectivas y de su implantación en los Centros de trabajo.

- Estar presentes en el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

- Proponer la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.

- Podrá solicitar, con los informes técnicos precisos la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

- Conocer directamente o a través de la dirección de la empresa, las propuestas de nuevos métodos, equipos, aperturas de nuevos locales y modificaciones de los mismos, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida que este pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, informando a la empresa de las diferentes alternativas existentes.

- Conocer directamente la situación de las condiciones de trabajo, mediante visita a los puestos de trabajo.

- Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo posea la empresa.

- Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores/as al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.

- El Comité podrá delegar parte de sus funciones en los representantes de los trabajadores que pertenecen al mismo, adjudicándoles el tiempo necesario para realizarla.

- Se reunirá al menos una vez al mes en horario laboral.

2.- Los Delegados de Prevención tendrán dentro de sus competencias las funciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro de las actividades a realizar por los Delegados de Prevención y en el ámbito del presente Convenio, se promoverán una campaña sobre el “riesgo químico” que contará con la participación conjunta de

Empresarios y Sindicatos, en la forma que se acuerde en una Comisión creada para su planificación.

Artículo 55.- Vigilantes de Seguridad.

En las empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad y Salud del Trabajo, que ocupen cinco o más trabajadores, se designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento deberán recaer en el trabajador más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, algún curso de Seguridad en el trabajo o de Socorrismo.

El Vigilante de Seguridad tendrá a su cargo los siguientes cometidos:

1.- Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad y Salud en el trabajo.

2.- Comunicar al empresario las situaciones de peligro que puedan producirse en cualesquiera puestos de trabajo y proponer las medidas que a su juicio pudieran adoptarse.

3.- Examinar las condiciones relativas al orden de limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales de la empresa.

Las funciones de Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que normalmente preste en la empresa el trabajador designado al efecto.

Artículo 56.- Revisión Médica.

Los trabajadores tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la Salud, para proteger la Salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la Salud del trabajador pudiera constituir un peligro para si mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad será como el mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será estrictamente el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que

correrán a cargo de la Empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche, verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose estas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

En los casos de que exista algún problema de salud que incompatibilice al trabajador afectado tendrá derecho a cambiar a un puesto de trabajo compatible a su estado de salud, siempre y cuando esta posibilidad exista.

• El reconocimiento médico deberá incluir:

1º.- Ficha médica: que deberá incluir datos de identificación, antecedentes personales y familiares, datos de vacunación respecto al tétanos, alergias, etc.

2º.- Ficha laboral: Historia Laboral, jornada de trabajo, enfermedades debidas al trabajo, accidentes de trabajo, etc.

3º.- Exploración Física:

• Talla, peso y perímetro: torácico, abdominal y escapular.

• Valoración de la capacidad pulmonar, espirómetro.

• Visión: valoración de las alteraciones de la visión.

• Audición: Audiometría (Personal en riesgos).

• Auscultación pulmonar y cardiaca. Pulsaciones y tensión arterial.

• Electrocardiograma.

• Radiografía de tórax si precisa.

• Exploración abdominal.

• Exploración neurológica.

4º.- Análisis complementarios:

- En función de los riesgos.

5º.- Inmunizaciones:

- Según riesgos.

6º.- El servicio de prevención informará de las pautas de actuación ante los accidentes de trabajos.

Servicios de Prevención:

La Empresa deberá disponer de un Servicio de Prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva y en cuya actividad participarán los trabajadores/as por medio de sus representantes. La contratación o extensión del Contrato con los Servicios de Prevención serán aprobados en el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Su función fundamental será:

Diseñar y aplicar el Plan de Prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Salud e integridad de los trabajadores.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las Medidas Preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y Formación de los trabajadores sobre la prevención de riesgos y protección de su salud en los puestos de trabajos.
- Asegurar la prestación correcta de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as respecto a los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el Órgano Paritario de participación entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario.

Artículo 57.- Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia

e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se especifica en los apartados siguientes:

A) Se consideran Faltas Leves:

- La ausencia por un día sin causa justificada y 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada. Las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

* El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

- No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.

- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- La embriaguez ocasional.

B) Se considerarán Faltas Graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

- La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

- Los derivados de las causas previstas en los números 3 y 8 del apartado A) anterior.

- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

C) Se consideran faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en

la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

- La embriaguez habitual o toxicomanía.

- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y revelar elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

- Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del apartado B) anterior.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los dos meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 58.- Sanciones.

- Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes y la normativa contenida en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quién deberá acusar recibo o firma el enterado de la comunicación.

- Será preceptivo ante la imposición de cualquier sanción, un informe no vinculante, del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que estos deberán emitir en el plazo máximo de cinco días hábiles. Este informe será previo a la firmeza de la sanción.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

A) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, despido.

Si durante la vigencia de este convenio fuese aprobada una norma sectorial explícita que modificase este punto, lo sustituiría desde el mismo momento en que entrase en vigor, quedando ese mismo texto en lo referido a faltas y sanciones, incorporado por vía convencional al presente convenio.

Artículo 59.- Prescripción.

La facultad de las empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días; y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquéllas.

Capítulo IX.- Mejoras sociales.

Artículo 60.- Seguro de Accidentes e Incapacidad Laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, concertarán un Seguro Colectivo de acci-

dente a favor del trabajador o de la persona o personas por él asignadas en la correspondiente póliza. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

A) Riesgos: Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta, para todo trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez, derivado todo ello de enfermedad profesional o accidente excluyendo el de tráfico, siempre que éste no sea “in itinere”.

B) La cobertura será de diecinueve mil quinientos treinta y tres euro (19.533,00 €).

C) Los capitales asegurados serán revalorizados de acuerdo con la vigencia del convenio.

D) Esta póliza a que se hace referencia, se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. EL cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro, sin que por tanto, conserve derecho alguno a percibir el importe en su día garantizado.

E) Las empresas están obligadas a entregar a cada trabajador copia del seguro concertado.

F) Las empresas cumplirán las obligaciones contenidas en este artículo, con la presentación del riesgo a una compañía aseguradora, formalizar la póliza y abonar las cuotas correspondientes, sin que le quepa responsabilidad alguna por la aplicación o interpretación del contrato.

Artículo 61.- Jubilación.

1º.- A partir del 01 de enero de 2009, el trabajador, al llegar a su edad de jubilación a los 65 años o bien a los 64 años, si decidiese jubilarse anticipadamente, disfrutará de un periodo vacacional anual retribuido, adicional al regulado en el artículo 31 del presente convenio, según la siguiente escala:

- Con más de 5 años de antigüedad: una mensualidad y media.

- Con más de 10 años de antigüedad: dos mensualidades y media.

- Con más de 15 años de antigüedad: tres mensualidades y media.

El importe de las mismas podrá abonarse con la liquidación y finiquito del trabajador si así lo deseara éste. Este derecho se entenderá contemplado en el artículo 24 a efectos de subrogación. En todo caso los períodos vacacionales descritos anteriormente serán independientes del período vacacional reflejado en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

2º.- Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de la jubilación a que se refiere el apartado inmediatamente precedente, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

3º.- Las cantidades arriba reflejadas se abonarán con independencia de la tendrán como misión la puesta en marcha de una estrategia par ala consecución liquidación correspondiente que tenga derecho el trabajador/a.

Artículo 62.- Ayuda por fallecimiento.

Las empresas abonarán el importe de un salario mensual por fallecimiento del trabajador/a el cual se hará efectivo a sus derechos habientes.

Artículo 63.- Comisión Mixta de Formación.

Ambas partes siendo conscientes de la importancia que tiene la formación en el Sector y con el propósito de dotarlo de profesionales más capacitados, lo que sin duda redundará en una mayor competitividad de las Empresas del Sector, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de formación, compuesta por tres vocales por parte de los Sindicatos y en proporción de su representatividad en el Sector y otros tres por parte de los Empresarios, que de los objetivos:

Reunir toda la información sobre actividades formativas, tanto de la administración del Estado como de la Autonómica:

Planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

a.- Reciclaje y/o calificación de trabajadores en activo.

b.- Formación de trabajadores en paro.

c.- Especial atención a la formación de jóvenes menores de 25 años.

d.- Formación de Empresarios.

La Comisión Mixta se dotará de los Asesores que cada una de las Organizaciones que la integren consideren necesario con el fin de garantizar la definitiva aprobación del Plan de Formación y sus puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento que se establezcan en un plazo no superior a los ocho meses desde la firma del presente Convenio.

Artículo 64.- De los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales.

1.- Las Empresas reconocen a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como interlocutores básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

2.- Los Representantes de los Trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

a) Cada uno de los Delegados de Personal o Miembro del Comité de Empresa, dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones, cuya cuantía se especifica a continuación:

• Empresas hasta 100 trabajadores:	20 horas
• Empresas de 101 trabajadores hasta 500:	30 horas
• Empresas de más de 500 trabajadores:	40 horas

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente o anualmente entre los distintos Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La petición de acumulación será formulada a la empresa por el Sindicato al que pertenezca el trabajador que ha de quedar liberado y, deberá contener el correspondiente acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con la conformidad de los representantes que hayan procedido a ceder sus horas.

b) Con cargo a la reserva de horas establecidas, los representantes sindicales en la empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa al responsable inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y en caso de ser necesaria la situación, ésta, de ser posible, se efectuará convenientemente.

c) No se computará dentro del máximo de horas establecido en este convenio, las que se produzcan con motivo de la designación de alguno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones, llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

d) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

3.- Horas de Asambleas: Los/as trabajadores/as de una misma Empresa o Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por los Delegados de Personal, Comités de Empresas o de Centros, Secciones Sindicales. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la realización de dichas asambleas, con el siguiente criterio:

A).- Podrán celebrarse asambleas cada tres meses, con el siguiente crédito horario:

- Si son convocadas dentro de la jornada laboral, el tiempo de duración de la misma será de una (1) hora.

- Si son convocadas fuera de la jornada laboral, el tiempo de duración de la misma será de dos (2) horas.

B).- Este crédito horario no surtirá efecto (apartado anterior) cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación del Convenio Colectivo del Sector.

C).- Las horas de negociación que mantengan los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical), así como las comisiones de trabajo, con las empresas sobre temas que afecten al colectivo de un centro de trabajo, no serán computadas como horas sindicales. Si estas reuniones se extendiesen a las horas de descanso, les serán restadas de la jornada laboral manteniendo el carácter retributivo; en tanto en cuanto, y en dicha situación dichas reuniones sean requeridas por parte de la empresa.

4.- Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

• Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de dicha Ley, por los trabajadores afiliados a los Sindicatos más representativos o con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o Centro de trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical que atendiendo a la plantilla de la Empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponde, es el siguiente:

- De 25 a 250 trabajadores 1
- De 251 hasta 500 trabajadores 2
- Más de 500 trabajadores 3

5.- Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y tendrán también, el mismo crédito de horas mensuales.

Artículo 65.- Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales que, ostente representatividad en el colectivo de trabajadores, se descontará por la Empresa de la nómina mensual el importe de la Cuota Sindical, correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que expresará con claridad, la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las detracciones anteriormente mencionadas, salvo indicación contraria, entregando talón o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la Central Sindical de la que se trate.

Las empresas vendrán obligadas a remitir a los sindicatos los listados de sus afiliados cuyo descuento se realiza a través de la nómina y el justificante de ingreso bancario de las referidas cuotas sindicales, el listado de afiliados se entregarán por meses vencidos.

Disposición final primera.

Equiparación Salarial de los Trabajadores/as Adscritos a los Servicios de Limpieza de los Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Canario de Salud (en adelante SCS).

1.- A los efectos de esta disposición final primera y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto en toxicidad, penosidad o peligrosidad, no percibirán este plus los trabajadores que presten servicios en los centros sanitarios públicos del S.C.S., en donde el personal propio del mismo no lo tenga reconocido. Se exceptúan aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio lo vinieran percibiendo a título individual.

2.- Las condiciones pactadas en esta disposición final primera forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

3.- Las empresas concesionarias de las contrataciones para la limpieza de los Centros Sanitarios Públicos del SCS abonarán a todos los trabajadores adscritos a dicho servicio, en concepto de "Plus de Equiparación", la diferencia existente, en cada momento, entre las retribuciones anuales fijadas por este convenio y las aprobadas oficialmente para el personal de la plantilla del Servicio Canario de Salud, para el mismo año de referencia, calculando para ello el bruto

anual de cada categoría, y todo ello conforme a las siguientes reglas:

A.- Conceptos a efecto del cálculo.

Dada la complejidad, retributiva del SCS, ambas partes acuerdan que los conceptos salariales de dicho Servicio, que deben figurar para el cálculo de la equiparación, y que son generales para todos los trabajadores del grupo E, serán: Salario base, antigüedad, complemento de destino, productividad fija, acuerdo sindical, plus de residencia, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre ordenación retributiva del personal estatutario de los grupos C, D y E del SCS de fecha 25 de mayo de 2005, y pagas extras.

A los trabajadores de las empresas de limpieza que presten jornada en el turno de noche en los centros dependientes del SCS, no se les computará el complemento de nocturnidad para el cálculo del Plus de Equiparación.

En cuanto al Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, su percepción será garantizada a aquellos trabajadores que lo vinieran disfrutando antes y hasta el 31 de diciembre de 2005, y su cuantía será equivalente al 25% del salario base mensual vigente en cada momento, en once pagas anuales (excluido el periodo vacacional). Y denominándose el citado Plus, a los efectos de conceptos retributivos en la nómina como: "Plus Garantía Ad Personam".

Tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa, sin que dicho plus pueda ser compensado ni absorbido por el de Equiparación, todo ello con efectos de 1 de enero de 2009.

No obstante, serán compensadas y absorbidas en cualquier caso con el plus de equiparación las diferencias que hubieran podido resultar de la aplicación de la indicada fórmula en el periodo comprendido entre el 01.06.2005 y el 31 de diciembre de 2006, ambos inclusive.

Dicha compensación y absorción no afectará a los importes referidos al plus de nocturnidad, al de transporte regulado en el Artículo 41 del presente convenio, y a las horas extraordinarias y festivos, devengados en ese mismo periodo, que serán incluidos en el Plus Transitorio correspondiente a los años 2005, 2006, 2007 y 2008, así como en la nómina mensual en que se devenguen tales conceptos, durante

la vigencia del presente Convenio Colectivo o sus posibles prorrogas.

Para el supuesto del que el SCS variase de cualquier forma, de manera oficial, los conceptos retributivos estipulados, o se cree algún concepto general nuevo para todos los trabajadores del grupo E, que supere el incremento anual pactado en las tablas salariales del SCS, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo no superior de 30 días a los efectos de negociar la aplicación de dichos incrementos.

B.- Categorías que se equiparan.

Observando que no existen equivalencias en las denominaciones de categorías profesionales, se acuerda que la categoría profesional de “Limpiadora” o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta, que figura en la Tablas Retributivas del SCS, será equiparada para todas las categorías que figuran en este convenio en el Capítulo II y que son las siguientes: Peón, Limpiador/a, Peón Especialista, Especialista, Conductor, y Conductor- Limpiador.

El resto de categorías “Personal de mandos intermedios”, del Grupo III del mismo y que son los siguientes:

Encargado General, Supervisor, Encargado de Grupo y Responsable de Equipo; serán equiparados con las retribuciones de la categoría profesional del SCS del “Celador encargado de turno”, o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta.

C.- Importe y revisión anual.

1.- Las Empresas concesionarias de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes de la Seguridad Social o Servicio Canario de Salud, abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, sin que en ningún caso las retribuciones en cómputo anual del personal de las citadas contratas pueda ser superior a las de aquélla, con las únicas excepciones del Plus de Garantía “Ad Personam” (este último, exclusivamente a partir del 1.01.2009), del plus de nocturnidad, del de transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y de las horas extraordinarias y festivos, excepciones que no podrán

ser en forma alguna compensadas o absorbidas con el Plus de Equiparación.

2.- El abono de la diferencia resultante, se efectuará mediante su prorrateo en dieciséis pagas, es decir, en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias, de marzo, verano, septiembre y navidad, figurando en nómina en concepto de Plus de Equiparación. Su cuantía mensual y en cada paga extraordinaria, para las distintas categorías profesionales que se relacionan, serán las siguientes, en el bien entendido que las indicadas lo son para el personal a jornada completa, siendo reducidas para el personal a tiempo parcial a prorrata de su jornada ordinaria de trabajo.

PLUS DE EQUIPARACIÓN

AÑO: 2012

ISLA DE TENERIFE

CATEGORÍA PROFESIONAL

IMPORTE PLUS
DE EQUIPARACIÓN

Encargado/a General	191,06 €
Supervisor/a de Zona o de Grupo	204,21 €
Encargado/a de Grupo	230,16 €
Responsable de Equipo	241,04 €
Conductor/a-Limpiador/a	171,24 €
Conductor/a	183,75 €
Especialista	183,75 €
Peón/a Especialista	192,39 €
Limpiador/a o Peón/a	210,36 €

ISLAS DE LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO:

CATEGORÍA PROFESIONAL

IMPORTE PLUS
DE EQUIPARACIÓN

Encargado/a General	276,48 €
Supervisor/a de Zona o de Grupo	289,62 €
Encargado/a de Grupo	315,58 €
Responsable de Equipo	326,46 €
Conductor/a-Limpiador/a	256,66 €
Conductor/a	269,17 €
Especialista	269,17 €
Peón/a Especialista	277,81 €
Limpiador/a o Peón/a	295,78 €

3.- Los trabajadores sujetos a la equiparación que se regula en esta disposición, no devengarán el complemento de Antigüedad en las condiciones Establecidas en el Artículo 42 del presente Convenio, en su

lugar, percibirán por cada trienio el mismo importe que perciben los trabajadores de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, fijado actualmente en las siguientes cantidades:

PLUS DE ANTIGÜEDAD
AÑO: 2012
ISLA DE TENERIFE

CATEGORÍA PROFESIONAL IMPORTE PLUS
DE EQUIPARACIÓN

Encargado/a General	20,84 €
Supervisor/a de Zona o de Grupo	20,84 €
Encargado/a de Grupo	20,84 €
Responsable de Equipo	20,84 €
Conductor/a-Limpiador/a	13,47 €
Conductor/a	13,47 €
Especialista	13,47 €
Peón/a Especialista	13,47 €
Limpiador/a o Peón/a	13,47 €

ISLAS DE LA PALMA, GOMERA Y EL HIERRO:

CATEGORÍA PROFESIONAL IMPORTE PLUS
DE EQUIPARACIÓN

Encargado/a General	33,69 €
Supervisor/a de Zona o de Grupo	33,69 €
Encargado/a de Grupo	33,69 €
Responsable de Equipo	33,69 €
Conductor/a-Limpiador/a	24,97 €
Conductor/a	24,97 €
Especialista	24,97 €
Peón/a Especialista	24,97 €
Limpiador/a o Peón/a	24,97 €

Las cantidades resultantes de la aplicación del plus de equiparación antes referenciado, se aplicará a partir del 1 de enero de 2013.

Plus transitorio de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitario público del Servicios Canario de Salud (SCS).

Conocido por las partes firmantes el acuerdo de la mesa sectorial de Sanidad de fecha 25 mayo de 2005, en el que se fijaron las nuevas retribuciones para el 2005 y 2006 en el Grupo E del SCS, las partes acuerdan:

1.- Que las empresas concesionarias de las contrataciones de los Centros Sanitarios Públicos del SCS abonarán a todos los trabajadores adscritos a dicho servicio, en concepto de "Plus Transitorio" la diferencia entre las retribuciones anuales para el grupo E del Servicio Canario de Salud y las retribuciones percibidas por los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes del Servicio Canario de Salud con arreglo a las tablas salariales del convenio del sector incluyendo el denominado plus de equiparación, sin que ello afecte a la percepción de los ya indicados plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, plus de nocturnidad, el de transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos, que serán en todo caso abonados cuando se produzcan las condiciones indicadas en el presente convenio para su devengo.

2.- Las diferencias económicas resultantes, computadas desde el 1 de junio de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008, serán abonadas en el plazo de dos años, desde la firma del presente convenio colectivo, y distribuidas en 16 pagas anuales (mensualidades de enero a diciembre y cuatro pagas extraordinarias en cada uno de los ejercicios anuales correspondientes).

3.- En el supuesto de un trabajador cese durante la vigencia del meritado plus transitorio, tendrá derecho a percibir en su liquidación la cantidad que resulte de multiplicar el importe del plus transitorio por el número de meses que medien desde su cese hasta el fin de la vigencia del mismo.

4.- El cambio de titularidad en la concesión del servicio, producido durante la vigencia del plus transitorio, conlleva la automática subrogación de la adjudicataria, y en consecuencia la obligación de continuar abonándolo desde la fecha que inicie la prestación del servicio.

5.- Este Plus Transitorio no será computable de ninguna forma para el cálculo del Plus de Equiparación establecido en la disposición final primera.

En el mes de febrero de todos los años de vigencia del presente convenio colectivo, la comisión negociadora se reunirá a fin de determinar la cuantía del plus de equiparación, así como el complemento de antigüedad.

2.- Dado que para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, las empresas concesionarias de los servicios de limpieza de los centros afectados por la presente

disposición final primera, han abonado a los trabajadores cuantías diferentes en el denominado plus de equiparación, se acuerda para el cálculo del plus transitorio se tome en cuenta lo siguiente:

2.1) Para el año 2005: Isla de Tenerife.

2.1.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2005.

- Encargado General	14.756,52 €
- Supervisor de Zona o de Sector	14.756,52 €
- Encargado de Grupo	14.756,52 €
- Responsable de Equipo	14.756,52 €
- Conductor-Limpiador	13.984,34 €
- Conductor	13.984,34 €
- Especialista	13.984,34 €
- Peón Especialista	13.984,34 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	13.984,34 €

2.1.2.- Retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año: 2005.

- Encargado General	10.889,68 €
- Supervisor de Zona o de Sector	10.724,90 €
- Encargado de Grupo	10.399,50 €
- Responsable de Equipo	10.262,80 €
- Conductor-Limpiador	10.494,82 €
- Conductor	10.337,95 €
- Especialista	10.337,95 €
- Peón Especialista	10.229,56 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	10.004,23 €

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2005), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2005, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2005), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa. Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 2.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2005 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

3.1) Para las islas de La Palma, Gomera y El Hierro.

3.1.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2005.

- Encargado General	---	€
- Supervisor de Zona o de Sector	---	€
- Encargado de Grupo	---	€
- Responsable de Equipo	---	€
- Conductor-Limpiador	15.246,98	€
- Conductor	15.246,98	€
- Especialista	15.246,98	€
- Peón Especialista	15.246,98	€
- Limpiador o Limpiadora o Peón	15.246,98	€

3.1.2) Retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año: 2005.

- Encargado General	10.889,68	€
- Supervisor de Zona o de Sector	10.724,90	€
- Encargado de Grupo	10.399,50	€
- Responsable de Equipo	10.262,80	€
- Conductor-Limpiador	10.494,82	€
- Conductor	10.337,95	€
- Especialista	10.337,95	€
- Peón Especialista	10.229,56	€
- Limpiador o Limpiadora o Peón	10.004,23	€

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2005), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2005, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2005), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa. Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 3.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2005 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

4.1) Para el año 2006: Isla de Tenerife.

4.1.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2006.

- Encargado General	16,077,34	€
- Supervisor de Zona o de Sector	16,077,34	€
- Encargado de Grupo	16,077,34	€

- Responsable de Equipo	16.077,34 €
- Conductor-Limpiador	16.276,58 €
- Conductor	16.276,58 €
- Especialista	16.276,58 €
- Peón - Especialista	16.276,58 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	16.276,58 €

4.1.2.- Retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año: 2006.

- Encargado General	11.303,43 €
- Supervisor de Zona o de Sector	11.132,45 €
- Encargado de Grupo	10.794,68 €
- Responsable de Equipo	10.652,79 €
- Conductor-Limpiador	10.893,62 €
- Conductor	10.730,79 €
- Especialista	10.739,19 €
- Peón Especialista	10.618,28 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	10.384,39 €

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2006), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2006, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2006), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa. Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 4.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2006 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

5.1.) Para las islas de La Palma, Gomera y El Hierro.

5.1.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2006.

- Encargado General	16.077,34 €
- Supervisor de Zona o de Sector	16.077,34 €
- Encargado de Grupo	16.077,34 €
- Responsable de Equipo	16.077,34 €
- Conductor-Limpiador	16.564,54 €
- Conductor	16.564,54 €
- Especialista	16.564,54 €

- Peón Especialista	16.564,54 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	16.564,54 €

5.1.2) Retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año: 2006.

- Encargado General	11.303,49 €
- Supervisor de Zona o de Sector	11.132,45 €
- Encargado de Grupo	10.794,58 €
- Responsable de Equipo	10.652,79 €
- Conductor-Limpiador	10.893,62 €
- Conductor	10.730,79 €
- Especialista	10.730,79 €
- Peón Especialista	10.618,28 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	10.384,39 €

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2006), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2006, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2006), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa. Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 5.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2006 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

6.1) Para el año 2007: Isla de Tenerife.

61.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2007.

- Encargado General	17.394,38 €
- Supervisor de Zona o de Sector	17.394,38 €
- Encargado de Grupo	17.394,38 €
- Responsable de Equipo	17.394,38 €
- Conductor-Limpiador	16.577,54 €
- Conductor	16.577,38 €
- Especialista	16.577,38 €
- Peón Especialista	16.577,38 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	16.577,38 €

6.1.1) Retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año: 2007.

- Encargado General	11.608,38 €
- Supervisor de Zona o de Sector	11.438,02 €
- Encargado de Grupo	11.086,14 €
- Responsable de Equipo	10.940,41 €
- Conductor-Limpiador	10.187,75 €
- Conductor	11.020,52 €
- Especialista	11.290,52 €
- Peón Especialista	10.664,77 €
- Limpiador/a o Limpiadora/a	10.664,77 €

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2007), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2007, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2007), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa. Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 6.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2007 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

6.1.) Para las islas de La Palma, Gomera y El Hierro.

6.1.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2007.

- Encargado General	17.707,90 €
- Supervisor de Zona o de Sector	17.707,90 €
- Encargado de Grupo	17.707,90 €
- Responsable de Equipo	17.707,90 €
- Conductor-Limpiador	16.891,06 €
- Conductor	16.891,06 €
- Especialista	16.891,06 €
- Peón Especialista	16.891,06 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	16.891,06 €

6.1.2) Retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año: 2007.

- Encargado General	11.608,68 €
- Supervisor de Zona o de Sector	11.433,02 €

- Encargado de Grupo	11.086,14 €
- Responsable de Equipo	10.940,41 €
- Conductor-Limpiador	11.187,75 €
- Conductor	11.020,52 €
- Especialista	10.020,52 €
- Peón Especialista	10.904,98 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	10.654,77 €

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2007), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2007, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2007), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa.

Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 6.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2007 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

7.1) Para el año 2007: Isla de Tenerife.

7.1.1) Retribuciones anuales del SCS para el año: 2008.

- Encargado General	17.742,26 €
- Supervisor de Zona o de Sector	17.742,26 €
- Encargado de Grupo	17.742,26 €
- Responsable de Equipo	17.742,26 €
- Conductor-Limpiador	16.909,09 €
- Conductor	16.909,09 €
- Especialista	16.909,09 €
- Peón Especialista	16.909,09 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	16.909,09 €

7.1.2) Para las islas de La Palma, Gomera y El Hierro.

Retribuciones anuales del SCS para el año: 2008.

- Encargado General	19.062,05 €
- Supervisor de Zona o de Sector	19.062,05 €
- Encargado de Grupo	19.062,05 €
- Responsable de Equipo	19.062,05 €

- Conductor-Limpiador	18.248,88 €
- Conductor	18.248,88 €
- Especialista	18.248,88 €
- Peón Especialista	18.248,88 €
- Limpiador o Limpiadora o Peón	18.248,88 €

Las cantidades anteriormente reseñadas (retribuciones anuales del convenio de limpieza para el año 2008), no tienen incluido el denominado plus de equiparación abonado por cada una de las empresas. Por tanto, para determinar el plus transitorio correspondiente al año 2008, se tomará en cuenta además de éstas (retribuciones anuales de l convenio de limpieza para el año 2008), el plus de equiparación y el toxicidad, penosidad y peligrosidad abonado por cada empresa en cómputo anual, para así poder determinar el cómputo real abonado por cada empresa.

Una vez determinado el cómputo anual real abonado por cada empresa se restará de las retribuciones anuales del Servicio Canario de Salud reseñadas en el punto 7.1.1, el resultante será el plus transitorio del año 2008 que incluirá, en cualquier caso, el plus de nocturnidad el del transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y las horas extraordinarias y festivos.

En definitiva, el plus transitorio total que deberán abonar las empresas afectadas por la presente disposición final primera, será la suma del plus transitorio del 2005, más el plus transitorio del año 2006, más el plus transitorio del año 2007, más el plus transitorio del año 2008, la cual se refiere a los trabajadores con jornada laboral completa, en los casos de jornada parcial se abonará en la proporción correspondiente.

En aquellos casos, en los que recaigan sentencias firmes que declaren el derecho de los trabajadores demandantes a percibir atrasos por equiparación salarial de centros sanitarios por el periodo comprendido entre el 01.06.2005 y el 31.12.2008, las empresas condenadas al pago de dichos atrasos quedan expresamente facultadas para deducir las cantidades que hayan abonado, en cumplimiento de las referidas sentencias, del importe que tuvieran que abonar a los trabajadores afectados por el concepto denominado "Plus Transitorio", quedando así minorado este último concepto.

7.- Este Plus Transitorio no será computable de ninguna forma para el cálculo del Plus de Equiparación establecido en la disposición final primera.

8.- Este Plus Transitorio tendrá una vigencia máxima de 2 años (24 mensualidades, incluyendo pagas extraordinaria) desapareciendo éste el 31 de marzo de 2011.

El importe del Plus de Equiparación del año 2013. será calculado por la Comisión Paritaria que se reunirá al efecto a lo largo del mes de abril de 2013.

Disposición final segunda.

De las Universidades

1.- La Empresa concesionaria de la contrata para los servicios de limpieza de los Centros dependientes de la Universidad de La Laguna, aplicarán las siguientes normas:

a) Durante la vigencia del presente Convenio, los periodos vacacionales deberán disfrutarse dentro del siguiente:

1.- Vacaciones anuales: Durante los meses de julio, agosto y septiembre, con carácter preferente se disfrutarán durante el mes de agosto y por un período de 30 días.

2.- Semana Santa: Se establece dos turnos:

- Primero: 7 días.
- Segundo: 7 días.

Los referidos días se actualizarán en razón de los regulados en el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad.

3.- Navidad:

Se establece dos turnos:

- Primero: del 23 de diciembre al 29 de diciembre, ambos inclusive.
- Segundo: del 30 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive.

A todos los efectos tendrá la consideración de días no laborales los días 24 y 31 de diciembre.

b).- Además de los días señalados anteriormente, serán días no laborables.

- El día de la apertura de curso para el personal que no tenga festividad en el Centro.

- Para el grupo STAFF, se elaborará un calendario, entre Empresa y Comité de Empresa, para fijar a cada trabajador la festividad de Centro.

- Santo Tomás de Aquino (un día de Asuntos Propios).

- Lunes de Carnaval y los días del Patrón de cada Centro del conjunto universitario, todo ello con independencia de los días regulados en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de Canarias.

Disposición final tercera:

Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros y organismos dependientes de la Comunidad Autónoma.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión que en el año 2014, inicie el estudio que analice la po-

sibilidad de introducir para el próximo Convenio la equiparación salarial del personal que presta servicios en todos los centros dependientes de la Comunidad Autónoma.

Disposición final cuarta.

Acuerdo sobre solución de conflictos:

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este Convenio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen acordar que resolverán sus discrepancias de acuerdo con lo establecido por el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo o los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Agotada esta vía sin acuerdo, las partes podrán acudir a la Jurisdicción Laboral o Administrativa.

ANEXO N° I

TABLA SALARIAL AÑO 2012						
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (12)	PLUS CONVENIO (12)	PLUS DISTANCIA (11)	BOLSA VACACIONES (1)	PAGAS EXTRAS (4)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- DIRECTIVO Y TÉCNICO						
Jefe de Servicios	763,80 €	89,01 €	163,87 €	173,79 €	758,50 €	15.244,08 €
Titulado Grado Superior	763,80 €	89,01 €	163,87 €	173,79 €	758,50 €	15.244,08 €
Titulado Grado Medio	726,47 €	89,01 €	156,73 €	173,79 €	721,41 €	14.569,22 €
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrativo	689,03 €	89,01 €	150,14 €	173,79 €	691,67 €	13.928,49 €
Aux. Administrativo	661,40 €	89,01 €	142,61 €	173,79 €	646,86 €	13.214,86 €
Cobrador	614,20 €	89,01 €	135,61 €	173,79 €	609,93 €	12.543,74 €
Ordenanza	614,20 €	89,01 €	135,61 €	173,79 €	609,93 €	12.543,74 €
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado General	689,03 €	89,01 €	149,69 €	173,79 €	684,26 €	13.893,90 €
Supervisor	677,37 €	89,01 €	147,50 €	173,79 €	672,68 €	13.883,57 €
Encargado de Grupo	654,37 €	89,01 €	143,15 €	173,79 €	649,83 €	13.268,32 €
Responsable de Equipo	644,71 €	89,01 €	141,35 €	173,79 €	640,23 €	13.094,20 €
GRUPO IV.- RESTO DEL PERSONAL						
Conductor-Limpiador	661,10 €	89,01 €	144,44 €	173,79 €	656,51 €	13.389,80 €
Conductor	650,01 €	89,01 €	142,34 €	173,79 €	645,51 €	13.189,81 €
Especialista	650,01 €	89,01 €	142,34 €	173,79 €	645,51 €	13.189,81 €
Peón Especialista	642,34 €	89,01 €	140,91 €	173,79 €	637,89 €	13.051,56 €
Limpiador/a	626,40 €	89,01 €	137,92 €	173,79 €	622,07 €	12.764,11 €
Peón	626,40 €	89,01 €	137,92 €	173,79 €	622,07 €	12.764,11 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2014

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (12)	PLUS CONVENIO (12)	PLUS DISTANCIA (11)	BOLSA VACACIONES (1)	PAGAS EXTRAS (4)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- DIRECTIVO Y TÉCNICO						
Jefe de Servicios	786,72 €	96,19 €	163,87 €	179,01 €	781,28 €	15.701,54 €
Titulado Grado Superior	786,72 €	96,19 €	163,87 €	179,01 €	781,28 €	15.701,54 €
Titulado Grado Medio	748,27 €	95,99 €	158,73 €	179,01 €	743,05 €	15.006,38 €
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrativo	709,71 €	95,81 €	150,14 €	178,01 €	712,43 €	14.346,51 €
Aux. Administrativo	670,94 €	95,61 €	142,61 €	179,01 €	666,26 €	13.611,36 €
Cobrador	632,62 €	95,43 €	135,61 €	179,01 €	626,23 €	12.920,24 €
Ordenanza	632,62 €	95,43 €	135,61 €	179,01 €	626,23 €	12.920,24 €
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado General	709,71 €	95,79 €	149,69 €	179,01 €	704,78 €	14.310,72 €
Supervisor	697,69 €	95,13 €	147,50 €	179,01 €	682,66 €	14.088,79 €
Encargado de Grupo	674,01 €	95,61 €	143,15 €	179,01 €	669,33 €	13.686,42 €
Responsable de Equipo	664,05 €	95,78 €	141,35 €	179,01 €	659,43 €	13.487,10 €
GRUPO IV.- RESTO DEL PERSONAL						
Conductor-Limpiador	680,94 €	95,65 €	144,44 €	179,01 €	676,21 €	13.791,77 €
Conductor	669,51 €	95,61 €	142,34 €	179,01 €	664,87 €	13.585,67 €
Especialista	669,51 €	95,61 €	142,34 €	179,01 €	664,87 €	13.585,67 €
Peón Especialista	661,62 €	85,55 €	140,91 €	179,01 €	657,03 €	13.443,18 €
Limpiador/a	645,20 €	85,47 €	137,92 €	179,01 €	640,73 €	13.147,09 €
Peón	645,20 €	85,47 €	137,92 €	179,01 €	640,73 €	13.147,09 €

ANEXO IV

TABLA SALARIAL AÑO 2015						
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (12)	PLUS CONVENIO (12)	PLUS DISTANCIA (11)	BOLSA VACACIONES (1)	PAGAS EXTRAS (4)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- DIRECTIVO Y TÉCNICO						
Jefe de Servicios	805,05 €	101,93 €	163,87 €	183,18 €	799,45 €	16.067,35 €
Titulado Grado Superior	805,05 €	101,93 €	163,87 €	183,18 €	799,45 €	16.067,35 €
Titulado Grado Medio	765,89 €	101,59 €	158,73 €	183,18 €	780,35 €	15.355,97 €
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Administrativo	726,24 €	101,25 €	150,14 €	183,18 €	729,03 €	14.880,72 €
Aux. Administrativo	888,57 €	100,81 €	142,61 €	183,18 €	681,97 €	13.928,33 €
Cobrador	647,36 €	100,54 €	135,61 €	183,18 €	642,86 €	13.221,13 €
Ordenanza	647,36 €	100,54 €	135,61 €	183,18 €	642,86 €	13.221,13 €
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado General	726,24 €	101,24 €	149,69 €	183,18 €	721,16 €	14.844,25 €
Supervisor	713,94 €	101,12 €	147,50 €	183,18 €	709,02 €	14.422,48 €
Encargado de Grupo	889,70 €	100,91 €	143,15 €	183,18 €	684,91 €	13.984,79 €
Responsable de Equipo	679,37 €	100,97 €	141,35 €	183,18 €	674,80 €	13.801,31 €
GRUPO IV.- RESTO DEL PERSONAL						
Conductor-Limpieza	696,90 €	101,03 €	144,44 €	183,18 €	691,78 €	14.113,10 €
Conductor	685,11 €	100,86 €	142,34 €	183,18 €	680,36 €	13.902,08 €
Especialista	685,11 €	100,86 €	142,34 €	183,18 €	680,36 €	13.902,08 €
Peón Especialista	677,02 €	100,80 €	140,91 €	183,18 €	672,34 €	13.756,39 €
Limpieza	660,22 €	100,65 €	137,82 €	183,18 €	655,66 €	13.453,36 €
Peón	660,22 €	100,65 €	137,82 €	183,18 €	655,66 €	13.453,36 €

ANEXO V

RECIBO FINIQUITO

En el día de la fecha, recibo de la Empresa _____ la cantidad de pesetas (_____) liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales y comprendidos los débitos adeudados durante la vigencia del Contrato de Trabajo, dado así por terminada en el día de hoy la relación laboral y causando baja con fecha _____ de _____ por: _____

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, corresponde a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en _____ de _____, extendiéndose por duplicado a un sólo efecto. a _____

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

ANEXO VI

RECIBO DE LIQUIDACIÓN POR CAMBIO DE TITULARIDAD EN LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA

D. _____ trabajador de la Empresa _____, que presta sus servicios desde el día _____ de _____ de _____ en el Centro de Trabajo de _____ y con una jornada de _____ horas diarias, prestada de _____ pesetas (_____) como saldo y liquidación de todos los débitos y devengos adeudados por dicha Empresa, declara haber recibido en el día de la fecha la cantidad de _____ pesetas (_____) y con una jornada de _____ horas diarias, prestada de _____ pesetas (_____) en que causó baja por terminación de la contrata de limpieza, sin que le quepa reclamar nada más, para pasar a la Empresa _____ nueva adjudataria de los servicios.

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, corresponde a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en _____ de _____, extendiéndose por duplicado a un sólo efecto. a _____ de _____

Anexo VII.

Plan de Igualdad.

I.- Resultados del diagnóstico.

Del diagnóstico efectuado, se desprenden las siguientes conclusiones:

A) Que el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores/as del sector, no es inferior al 50% del total.

B) Que debido a que las empresas se rigen a todos los efectos por el Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, de ámbito provincial, no existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres por el desempeño de categorías profesionales similares.

C) Que en la Normativa Convencional, existen facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar, que mejoran las previstas en la Normativa Nacional.

D) Que las mujeres están presentes en todos los ámbitos de responsabilidad de la empresa.

E) Que la mayor parte de los trabajadores/as del sector tiene carácter fijo, a excepción de personal que se encuentra sustituyendo bajas por Incapacidad Temporal, excedencias o casos especiales, siendo el resto de contratación temporal meramente residual.

F) Que la formación dada hasta la fecha en materia de prevención de riesgos laborales ha tenido en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres, teniendo una especial consideración con las trabajadoras embarazadas.

Con independencia de lo anterior, se considera por parte de la empresa que se deben realizar las siguientes mejoras:

1) Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.

2) Acciones de Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa.

3) Realizar un protocolo de actuación para posibles situaciones de acoso sexual, transmitiendo al personal el mismo.

4) Estudio de necesidades formativas de mujeres.

5) Estudio de posibles medidas que favorezcan la integración de la vida familiar y laboral.

6) Fomento de la participación de la plantilla en todo lo relativo al plan de igualdad.

7) Colaboración con la parte social con la finalidad de incluir en el Convenio medidas tendentes tanto a la igualdad real entre hombres y mujeres como de medidas que intenten conseguir una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

II.- Objetivos del plan.

Como primer objetivo del mismo está la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de las empresas del Sector.

Siendo también objetivos del presente plan:

- Cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

- Optimizar la gestión de los recursos humanos.

- Atender a las directrices y recomendaciones de los sindicatos sobre la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Estableciéndose para la consecución total de lo anterior una serie de objetivos:

- Comunicación a la plantilla del presente plan.

- Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.

- Reducir los desequilibrios detectados.

- Prevenir posibles desequilibrios futuros.

- Compromiso empresarial para recoger en el Convenio Colectivo, cláusulas dirigidas a detectar y corregir situaciones de desigualdad, así como la utilización de un lenguaje no sexista en el mismo.

- Fijación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral o sexual.

III.- Estrategias y prácticas: acciones.

a) Acciones Implantadas.

• Protocolo de actuación al conocer la empresa el embarazo de una trabajadora, adecuando su puesto de trabajo.

• Uso de lenguaje e imágenes no sexista en toda la comunicación interna y externa de la empresa.

b) Acciones a implantar.

PRINCIPIOS EMPRESARIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar la igualdad de oportunidades y de trato como principio de la empresa. • Prohibición Explícita de cualquier discriminación por sexo. • Respeto al principio de igualdad en el trabajo.
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Dar preferencia en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos presente en la empresa.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar las necesidades formativas desde una perspectiva de género. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en la formación.
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. • Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en los procesos selectivos de promoción.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
POLITICA SALARIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad retributiva por trabajos equivalentes.
ACOSO SEXUAL Y/O MORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, con especificación de procesos y actuaciones
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Empresas-Comités de Empresa/Delegados de Personal para apoyar la inclusión en el Convenio Colectivo de medidas que favorezcan el cumplimiento de la Ley de Igualdad.

IV.- Sistema de evaluación y seguimiento.

a) El Comité permanente de Igualdad será el responsable de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, contando en todo momento para ello con el respaldo que se le pueda dar desde las Empresas del Sector, reuniéndose las veces que considere necesario.

Con independencia de dichas reuniones y con carácter anual se procederá a una evaluación general de la situación en la que se encuentra el Plan de Igualdad y su grado de cumplimiento.

b) Fijación de Responsabilidades en la realización del seguimiento del Plan de Igualdad.

Comité Permanente de Igualdad:

• Informar a la plantilla de la puesta en marcha de los sistemas de seguimiento.

• Desarrollar las medidas necesarias para llevar a cabo las tareas de seguimiento.

c) El seguimiento del plan de igualdad tendrá como objetivos los siguientes:

• Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

• Analizar el desarrollo del proceso del plan.

• Analizar la necesidad de continuar con las acciones emprendidas.

- Valorar la necesidad de iniciar acciones nuevas.

V.- Calendario de actuaciones.

El plazo a desarrollar las acciones comprendería desde la firma del presente hasta el treinta y uno de diciembre del año 2010.

En caso de una prórroga del contrato este plan seguiría con las acciones periódicas anuales establecidas en el mismo.

Calendario.

Acciones previstas:

- Formación: Trimestral.
- Visitas a Empresas con la finalidad de detectar posibles desigualdades: Permanentes.
- Información a las Empresas de la necesidad de elaboración de un protocolo para supuestos de acoso moral o sexual: a realizar máximo en el primer trimestre del año 2014.

VI.- Presupuesto.

a) Debido a la dificultad de fijar unas cantidades y cuantificar los posibles costes que se deriven de la aplicación del presente plan, no se procede a cuantificar en el mismo un presupuesto para la realización del plan de igualdad.

b) Por parte de las Empresas del Sector se pondrán en contacto con diversos organismos tanto estatales como autonómicos, para ver si era posible percibir de los mismos algún tipo de subvención para la puesta en marcha del plan de igualdad, siendo en todos los casos negativa la respuesta.

VII.- Participación de la representación legal de los trabajadores.

Por la parte social se ha previsto que la representación legal de los trabajadores existente en las Empresas del Sector, participen de forma activa en el desarrollo del plan. Habiendo colaborado también en la elaboración del presente plan de igualdad.

Considerando a los representantes legales de los trabajadores como piedra angular para el funcionamiento del presente plan debido a la especial relación que

los mismos tienen con los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.

VIII.- Composición del comité permanente de igualdad del sector.

Con la finalidad de realizar una labor de control más eficaz y un seguimiento efectivo del presente plan de igualdad, se crea un Comité Permanente de Igualdad, cuyos miembros serán los mismos que los establecidos en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, para la Comisión Paritaria del mismo.

El Comité Permanente de Igualdad, que coincidirá con la composición de la Comisión Paritaria, se sujetará en cuanto a su organización y funcionamiento a lo establecido en el Convenio para la organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Todos los presentes acuerdan que sirve la presente como actas de constitución del Comité Permanente de Igualdad, así como acta de aprobación del presente plan de igualdad.

CONVENIO

10722

7533

Código 38100122012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Sociedad de Promoción y Desarrollo Económico de la Isla de La Palma S.A.U. para los años 2013-2014, presentado en el Registro de Convenios de esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.