OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

2244

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2013, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo entre las empresas concesionarias de limpieza y las/los trabajadores que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco (código de convenio núm. 86100013012013).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 14 de febrero de 2013 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 15 de febrero de 2013, se requirió de subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentada en REGCON con es misma fecha.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.h) del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 20 de febrero de 2013.

El Director de Trabajo,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS Y LAS/LOS TRABAJADORAS/ES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DEL GOBIERNO VASCO, EN LAKUA, SAMANIEGO, ACADEMIA DE ARKAUTE, DEPENDENCIAS DE INTERIOR, PARLAMENTO VASCO, EJIE-CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, EMAKUNDE, OFICINA DEL ARARTEKO, TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS, PALACIO DE JUSTICIA DE VITORIA-GASTEIZ, LEHENDAKARITZA, ÓRGANO DE COORDINACIÓN TRIBUTARIA DE EUSKADI/SOS DEIAK, NEIKER-GRANJA MODELO DE ARKAUTE, CRL/LHK, ZUZENEAN, CENTROS DE OSALAN DE ÁLAVA Y DE BIZKAIA, ARCHIVOS HISTÓRICOS PROVINCIALES DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, PARA LOS AÑOS 2010, 2011 Y 2012

CAPÍTULO I

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de las empresas concesionarias del servicio de limpieza, que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco en Álava, en Lakua, Samaniego, Academia de Arkaute, Dependencias de Interior (Comisarías de la Ertzantza, Base de Tráfico, Berroci, Centro Penitenciario Nanclares, etc.), Parlamento Vasco, Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi/Sos Deiak, Ejie-Centro de Documentación del Gobierno Vasco, Emakunde, Tribunal Vasco de Cuentas, Palacio de Justicia de Vitoria-Gasteiz, Lehendakaritza, Oficina del Ararteko, Neiker-Granja Modelo de Arkaute, CRL/LHK, Zuzenean, Centros de Osalan de Álava y de Bizkaia, Archivos Históricos Provinciales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

El presente convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2010 y finalizará el día 31 de diciembre del año 2012.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, si no hubiese sido denunciado y mantendrá su ultraactividad mientras tanto no se negocie un nuevo convenio.

En el supuesto de que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente, mediante denuncia fehaciente, la misma deberá formularse, al menos con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, estableciéndose el correspondiente calendario de negociaciones una vez constituida la comisión negociadora, todo ello en un plazo no superior a 15 días desde la constitución de dicha comisión.

Artículo 3.– Garantías personales.

En todo caso, la entrada en vigor del presente convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas las/los trabajadoras/es con anterioridad al mismo.

Artículo 4.– Vinculación a la totalidad.

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 5.– Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Álava y demás normas de posible aplicación.

Artículo 6.– Comisión paritaria.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio y el mismo número de representantes de la empresa o empresas concesionarias del servicio de limpieza.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidos por Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesores tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al trimestre o siempre que sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Delegación Territorial en Álava del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 7.– Funciones de la Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación de este convenio, la Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

1.– Interpretación del presente convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2.– Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

3.– Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto-ley 5/1979, de 25 de enero, y normas concordantes.

4.– En relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dada la capacidad legal que la legislación laboral le confiere a las empresas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios colectivos, cualquier solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio que se realice deberá ponerse en conocimiento simultaneo de la Comisión Mixta Paritaria de este convenio, paralelamente a la notificación que se haga a los representantes de los trabajadores, y, la empresa deberá aportar, con carácter preceptivo al inicio del período de consultas, toda la documentación acreditativa de la situación económica y del empleo en la empresa.

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, la Comisión Paritaria del presente convenio, en un plazo máximo de cinco días anteriores al inicio del período de consultas, designará una Comisión Sindical de tres miembros de los sindicatos firmantes del convenio. El empresario podrá atribuir su representación a la parte empresarial firmante del convenio.

Cuando las discrepancias que surjan en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se trasladen para su solución a la Comisión Paritaria del presente convenio, ésta resolverá en un plazo máximo de 7 días, en los que deberá emitir una resolución que podrá ser aceptada o rechazada por las partes en un plazo máximo de los cinco días siguientes a su recepción, el no pronunciamiento supondrá la aceptación de la resolución y de no ser aceptada por alguna de las partes o por haberse inhibido en su pronunciamiento la Comisión Paritaria, la solicitud se trasladará al CRL/LHK para resolverse mediante los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (PRECO II).

El acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo adoptado durante el período de consultas, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como las actas levantadas al efecto, se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente convenio, con el fin hacer un seguimiento del acuerdo y poder comprobar su ajuste a la legalidad vigente y a las normas que en dicha materia recoge el presente convenio subsectorial.

El acuerdo o resolución de autorización de inaplicación de las condiciones de trabajo, no podrá prolongarse más allá de la vigencia del presente convenio y como máximo dos años, recuperando los trabajadores afectados las condiciones de trabajo inaplicadas a partir de dicha fecha.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

CAPÍTULO II

Artículo 8.– Jornada laboral.

La jornada laboral anual a tiempo completo tendrá una duración de 1.592 horas de trabajo efectivo, tomándose como referente con carácter exclusivo para las/los trabajadoras/es a tiempo parcial o jornada reducida la de 35 horas semanales.

La jornada actual diaria se realizará conforme a la distribución establecida actualmente en cada centro de trabajo.

Si como consecuencia del establecimiento anual de la jornada en relación con las vacaciones, puentes y demás festivos se produce exceso de jornada, esta se compensará mediante el disfrute de días de compensación por exceso de aquella, coincidiendo con los descansos del personal del cliente, en Navidades y Semana Santa, manteniendo en todo caso un reten mínimo del 50% del personal activo en cada centro durante estos períodos, que garantice el servicio.

En el supuesto de que no hubiese suficientes días para absorber el exceso de jornada, el diferencial de horas sobrante se aplicará en reducción horaria el último día de trabajo semanal (viernes o sábado según régimen de jornada establecido en cada centro). En los centros de Interior (salvo Lakua), donde el exceso de jornada se venga disfrutando mediante días de libre disposición, según Calendario Laboral, se seguirá efectuando por dicho sistema, no pudiendo acumularse al período vacacional. En todo caso el personal no asistente por la razón anterior, no será sustituido.

Durante la jornada laboral se establece un descanso de 25 minutos para tomar el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo y que se disfrutarán en jornada continua igual o superior a 5 horas diarias.

A las/los trabajadoras/es a tiempo parcial, no se les reducirá su jornada como consecuencia de la jornada pactada a tiempo completo y, a los solos efectos de abono del salario y cotización

correspondientes, se computará su jornada diaria por la jornada semanal establecida como referente en el presente convenio.

La reducción de jornada pactada se efectuará según se determine en el Calendario Laboral Anual.

En los centros que cierren los sábados, las/los trabajadoras/es adscritos a ellos guardan descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando éste descanso, se respetará como derecho adquirido.

En los centros que no se trabaje los días 24 y 31 de diciembre, se podrá pactar en Calendario Laboral, como de no trabajo dichos días; en su caso de trabajar, la jornada máxima será de 4 horas.

El día de Sábado Santo no se trabajará.

El trabajador/a podrá cambiar su turno de trabajo con otra/otro compañera/compañero, notificándolo a la empresa con un día de antelación.

El personal de nuevo ingreso a jornada completa al no haber sido afectado por la reducción de jornada hasta las 1.592 horas anuales realizada años anteriores, harán una jornada regular los días laborables que haya en el año, sin que se produzca exceso de jornada. Esta novación del precepto convencional se vincula a la garantía que dispondrán los/las trabajadores/as contratados a la fecha de firma del convenio, de respeto y no modificación por parte de las empresas de la jornada diaria que vienen realizando y que les supone el disfrute de días de descanso en Semana Santa y Navidades por excesos de jornada y de libre disposición para quienes lo vienen cogiendo en esta modalidad.

En relación con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio consideran que, dadas las características de los servicios que se prestan, la actual flexibilidad de jornada, regímenes de jornada y de contratación es suficiente para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa y por lo tanto, consideran innecesario establecer ningún otro porcentaje de distribución irregular de la jornada. No obstante, cualquier cambio que en tal sentido sea solicitado por el «cliente», será acordado en el marco del establecimiento del calendario laboral contemplado en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 9.– Domingos y festivos.

En los centros de trabajo en los que excepcionalmente sea necesario trabajar en domingos y festivos, se establecerá el correspondiente correturnos con personal voluntario.

Las/los trabajadoras/es que trabajen en domingos o festivos percibirán una prima de 30,83 euros/día, y un descanso compensatorio de día y medio ininterrumpido por cada uno de estos días trabajados, pudiendo el trabajador/a acumular el medio día, siempre que lo desee y disfrutarlos conjuntamente con las vacaciones anuales.

Tanto la prima como el descanso serán proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 10.– Vacaciones.

El período de vacaciones será de 27 días laborables ininterrumpidos y se retribuirán conforme a la cuantía del salario mensual, incluidos pluses y antigüedad correspondientes.

El disfrute se realizará preferentemente en el mes de agosto, garantizando la presencia de un 20% de personal del centro.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de éstos.

Si por razones personales y excepcionales un trabajador/a desea disfrutar sus vacaciones en otras fechas, se respetará su solicitud, siempre que lo notifique a la empresa con un mes de antelación, que dichos cambios no superen un 25% de la plantilla de los centros superiores a 3 trabajadoras/es y que no existan razones de servicio en el centro que lo impidan. Igualmente, las/los trabajadoras/es podrán cambiar entre sí el período de vacaciones, notificándolo a la empresa con la suficiente antelación.

En el supuesto de las/los trabajadoras/es que se encontrarán en situación de IT, antes o durante el período vacacional, este se disfrutará posteriormente, una vez sean dados de alta, antes del 31 de diciembre del año en curso que corresponda a las vacaciones.

Cuando un trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas, las vacaciones que le correspondan las disfrutará en un mismo período de tiempo en todas ellas, coincidiendo con el de la empresa donde más horas trabaje, quien deberá ponerse de acuerdo con las otras empresas para que el trabajador tenga un disfrute efectivo y total de sus vacaciones.

Cuando se produzca la subrogación del artículo 34 de este convenio, la nueva empresa, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute. Si las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas, la empresa saliente descontará al trabajador/a la parte correspondiente a los días que haya entre el día de finalización del servicio y el 31 de diciembre.

La empresa cesante, abonará la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de alta en ella, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio. La empresa entrante abonará al trabajador/a la parte correspondiente de los días que haya entre el día de iniciación del servicio y el 31 de diciembre.

En la liquidación salarial de vacaciones por finalización de contrato y/o subrogación empresarial, tanto la empresa cesante como la entrante, añadirán la fracción de días dominicales y festivos, en la parte proporcional de vacaciones que corresponda abonar, de manera que al total de vacaciones laborales se le aplique el coeficiente de 0,22.

Artículo 11.– Calendario laboral.

Se elaborará un Calendario Laboral Anual entre la dirección de la empresa y los representantes de las/los trabajadoras/es, antes del 1 de marzo de cada año, siempre que sea posible, en el que se hará constar los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Empresa y representantes legales de los trabajadores estarán obligados a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario laboral anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado.

En el Calendario Laboral de cada año se dispondrá de al menos un día de puente al año.

Artículo 12.– Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar todas las sustituciones necesarias para cubrir las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por IT como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

Estas contrataciones se realizarán en un plazo de 24 a 48 horas en los casos de Incapacidad Temporal. En los casos de licencias, permisos, vacaciones y horas sindicales se harán desde el

mismo momento en que se produzcan, salvo que la comunicación del trabajador/a imposibilite su cumplimiento al efectuarse con una antelación inferior a 24 horas, en dicho supuesto, la sustitución se realizará a las 24 horas siguientes de producirse la ausencia del trabajador/a.

Artículo 13.– Horas extraordinarias.

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes.

En caso de necesidad de realización de las horas extraordinarias que marca el párrafo anterior, éstas serán compensadas por tiempo libre, en la proporción hora por hora.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa, Delegados de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por Centros.

Artículo 14.– Desplazamientos y cambios de puesto y de centro.

Las/los trabajadoras/es no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo. Si concurriesen circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad, por escrito, de las/los representantes de las/los trabajadoras/es.

Se entiende como centro de trabajo el inmueble o inmuebles ubicados en una misma dirección.

Las/los trabajadoras/es que durante la jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, computarán el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrá a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento.

Cuando el trabajador/a preste sus servicios para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento entre un centro y otro se considerará como efectivamente trabajado, y será abonado por las empresas en proporción al tiempo de desplazamiento.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellas/os t rabajadoras/es cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a las/los trabajadoras/es.

Los trabajadores de un centro de trabajo, en caso de cierre o traslado definitivo del cliente para ubicarlo en otro lugar, pasarán a estar adscritos al nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la Empresa responsable del servicio de limpieza. Esta absorción/subrogación no operará si, en dicho centro, ya existiera personal de mantenimiento de limpieza diaria, que no de limpieza ocasional por obra, y no se produjese incremento del servicio como consecuencia de este traslado. De darse este impedimento de incorporación a la plantilla del nuevo centro, las/los afectados/as conservarán un derecho preferente de contratación sobre todas las necesidades y/o vacantes que se produjesen en el mismo.

Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), las/los trabajadoras/es adscritos a éste pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, las/los trabajadoras/es adscritas/os a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

CAPÍTULO III

Artículo 15.– Conceptos retribuidos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente convenio, serán abonados, como máximo, al segundo día del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega al trabajador/a a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes:

1.– Conceptos retributivos:

a) Salario base.

b) Complementos:

1) Plus de antigüedad.

2) Tóxicos, penosos y peligrosos.

3) Plus de nocturnidad.

4) Gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y beneficios.

5) Complementos de IT.

6) Horas extraordinarias.

2.– Conceptos indemnizatorios:

a) Complemento extrasalarial.

Artículo 16.– Modalidad de cálculo del salario.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado. Dicho cálculo se mantendrá en caso de IT o ausencias del trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por IT o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad 30.

El devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual:

–·Pagas extraordinarias de julio o navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.

–·Paga de beneficios, devengo anual = doce unidades de 30 días.

–·Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

Artículo 17.– Salario base.

El salario base de las/los trabajadoras/es incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas.

Artículo 18.– Plus de antigüedad.

Las/los trabajadoras/es a las/los que se refiere el presente convenio, recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados en la misma empresa, consistente en un 4% del salario base, con los topes establecidos legalmente.

El devengo de un nuevo trienio se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento.

Artículo 19.– Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base.

Artículo 20.– Plus de peligrosidad.

En los trabajos que puedan existir un riesgo de accidente se abonará un plus de peligrosidad conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

Se reconoce la peligrosidad para los cristaleros que trabajen en alturas, señaladas con tal carácter en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En los demás puestos, el abono de este excepcional plus, estará supeditado a que esté reconocido en el pliego de condiciones.

Se someterá a estudio de Osalan la determinación de condiciones de peligrosidad, catalogando ambas partes los puestos objeto de estudio para su remisión a dicho organismo, que se realizará en el plazo máximo de 3 meses a la firma del convenio, de no efectuar una de las partes la propuesta mencionada en el plazo señalado, será válida la de aquella que la propuso. En todo caso, el resultado del estudio de Osalan será vinculante para las partes.

Artículo 21.– Gratificaciones extraordinarias.

Todas/os las/los trabajadoras/es afectadas/os por este convenio, tendrán derecho al abono de 3 pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas del 20 al 22 de julio; del 20 al 22 de diciembre; y antes del 15 de marzo la de Beneficios, en las cuantías consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas, e incrementadas con el porcentaje de antigüedad aplicado al importe de las mismas.

Las pagas extraordinarias de julio y navidad devengarán semestralmente. La de julio del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, referido dicho período al año natural.

La paga de beneficios devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que debe hacerse efectiva. Esta paga deberá abonarse íntegramente en la fecha indicada, en función del tiempo trabajado en la empresa, con prohibición expresa de su distribución diaria o mensual.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 34 de este convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella.

Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio.

Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o riesgo en el embarazo, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 22.– Complemento extrasalarial.

Este complemento de naturaleza extrasalarial no cotizable, responde a los conceptos contemplados en el apartado 2 del artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en redacción dada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y se percibirá en la cuantía igual para todos los niveles establecida en las tablas salariales anexas.

Este complemento extrasalarial no cotizable se cobrará íntegramente independientemente de la jornada que realice el trabajador/a.

Artículo 23.– Calzado de trabajo.

Las empresas proveerán al personal de dos pares de calzado al año, reponiéndolo en caso de deterioro, este calzado que será adecuado en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, como regla general se utilizará, blanco, cerrado o semicerrado, con suela antideslizante y se entregará en la primera quincena de mayo y en la primera quincena de noviembre.

Artículo 24.– Obligaciones sociales.

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el IRPF o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

CAPÍTULO IV

Artículo 25.– Prestaciones complementarias por IT.

Siempre que el trabajador/a tenga derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, la empresa abonará los complementos que a continuación se expresan, que también se hará efectiva la misma cantidad complementaria a las/los que no cubran el período de carencia:

1.– En enfermedad común, en accidente laboral o no, que requiera hospitalización: se complementará el 100% del salario real durante el período de hospitalización, presentando los correspondientes partes de ingreso y el de alta de dicha hospitalización.

2.– En accidente laboral, se complementará el 100% del salario real desde el 1.º día de la baja y mientras dure tal situación.

3.– En enfermedad común, dentro de cada año natural se complementarán las cuantías que se detallan a continuación:

– En la primera baja del año, el 80% de la base de cotización desde el 1.º día de la baja hasta el 20.º día, y desde el 21.º al resto el 100% de dicha base.

– A partir de la segunda baja del año, el 75% de la base de cotización desde el 1.º día de la baja hasta el 20.º día, y desde el 21.º al resto el 85% de dicha base.

4.– En los supuestos de IT por maternidad se complementará el 100% del salarial real desde el primer día y mientras dure tal situación.

Como quiera, que la actual prestación de IT, por las contingencias de maternidad conlleva el pago directo de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y al abonárselo a ésta el 100% de su base reguladora y en relación con el criterio regulado, en el párrafo anterior, se establece que tendrán la consideración de anticipos a cuenta del abono de las pagas extraordinarias, las cantidades que excedan del salario mensual, deduciéndose de éstas las cuantías cobradas de más, de forma que la trabajadora no perciba ni más ni menos cantidad que la que le hubiese correspondido de estar de alta laboral.

5.– En las situaciones de baja por riesgo en el embarazo, la Empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones totales de la trabajadora.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir durante esos períodos podrán resultar superiores a los que corresponderían al mismo/a trabajador/a caso de estar este desarrollando su actividad habitual en la empresa.

En la contingencia de accidente laboral, la asistencia sanitaria se efectuará dentro de la localidad de Vitoria-Gasteiz o de Llodio para los centros de la Comarca de Ayala.

Artículo 26.– Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente corresponden por maternidad.

La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a los cursillos pre-parto, si existe opción de horarios se realizarán en aquel que no coincida con el de trabajo, solo en caso de imposibilidad de elección de otro horario se concederá permiso retribuido para su asistencia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a reducir una hora diaria de su jornada laboral o acumular al permiso de maternidad, a razón de 1 hora diaria por día laborable, según el calendario de la trabajadora. En este último supuesto se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad.

Artículo 27.– Disminuidos físicos y psíquicos.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea declarado inválido, será colocado en un puesto acorde a su nueva situación.

Artículo 28.– Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a sus trabajadoras/es con carácter obligatorio y anualmente de: dos equipaciones de ropa de trabajo (casaca y pantalón), siendo adecuadas a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios; estando los trabajadores obligados a devolver la ropa usada.

En los casos especiales, como estar a la intemperie o sitios de humedad, se proveerá de ropa y/o calzado adecuado.

La primera de las entregas se efectuará en el mes de enero y la segunda en el mes de septiembre. Toda ropa que se haya deteriorado y así se demuestre, la empresa estará obligada a reponerla. La entrega de la ropa se efectuará en los centros de trabajo.

Asimismo, proporcionará el material de protección individual que en cada caso se requiera.

El material de protección, deberá ser revisado por las/los Delegadas/os de Prevención.

Artículo 29.– Jubilación anticipada.

Hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, los trabajadores afectados por este convenio podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el RD 1194/1985, de 17 de julio, que desarrolla el RD 14/1981, de 20 de agosto, asumiendo las empresas el compromiso de contratar un nuevo trabajador en las mismas condiciones que el jubilado.

Artículo 30.– Contrato de relevo.

Los firmantes del presente convenio, en la voluntad de fomentar la consolidación y mejora de la calidad del empleo, así como la renovación de las plantillas, acuerdan expresamente impulsar la figura del Contrato de Relevo para la Jubilación Parcial bajo el régimen, amplitud y requisitos establecidos legalmente.

En consonancia con lo anterior, podrán autorizarse por la empresa contratos de relevo cuando se produzca una mejora efectiva en la prestación del servicio de limpieza del centro de trabajo y una mayor eficacia en la utilización de los recursos humanos, teniéndose en cuenta a estos efectos el compromiso en la prestación del servicio de la persona solicitante de la jubilación parcial y el ahorro económico que pueda producirse.

Considerando también que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del presente convenio acuerdan:

1.– A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas podrán concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador/a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a. Se recomienda a las empresas que antes de la concertación del contrato de relevo, se presente al INSS la propuesta de jubilación parcial y se obre cuando este segura su concesión.

2.– De acuerdo con lo anterior, la aceptación de la empresa de celebrar el contrato relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Excepto que la empresa esté de acuerdo, no se concertará el contrato de relevo cuando de la suma de la jornada que deban realizar el relevista y el jubilado parcialmente, suponga mayor número de horas que las concertadas inicialmente con el trabajador que desea acogerse a la jubilación parcial.

3.– Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 34 del presente convenio Colectivo, cuando el jubilado/a parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo del relevista.

4.– A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo personal directivo y personal titulado.

b) Grupo personal administrativo.

c) Grupo personal de mandos intermedios y personal subalterno.

d) Grupo personal obrero y personal de oficios varios.

Artículo 31.– Pólizas de seguro de accidentes.

La empresa garantizará mediante la correspondiente póliza de seguro, la indemnización de 20.005,35 euros en caso de muerte por cualquier contingencia.

En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de cualquier contingencia, 26.160,82 euros.

En caso de incapacidad permanente total derivada de cualquier accidente, 15.388,72 euros.

Los nuevos valores recogidos en este convenio entrarán en vigor a los 30 días de su publicación en el BOTHA, facilitándose fotocopia a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Artículo 32.– Contratación de trabajadores.

Las empresas afectadas por este convenio vienen obligadas a realizar ofertas genéricas al Organismo Público de Empleo para efectuar nuevas contrataciones de trabajadoras/es y a contratar a éstos de entre los que dicho organismo proponga.

Las nuevas contrataciones se ajustarán al modelo de contrato del anexo II.

Para trabajos de limpieza ocasional de centros sin continuidad en el tiempo, podrán celebrarse contratos que se ajustarán a la normativa legal aplicable en estos supuestos.

Para las sustituciones de personal por vacaciones, permisos, bajas de incapacidad temporal, maternidad excedencias, etc., podrán celebrarse contratos que se ajustarán a los términos y condiciones impuestas por la normativa legal vigente.

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia del A.2.2 de alta y del contrato realizado.

Las contrataciones fijas (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término, o indefinidos) de jornada completa que se precisen en los centros, por ampliaciones del contrato mercantil o vacantes definitivas, serán cubiertas por las/los Trabajadoras/es que haya en los mismos a tiempo parcial, según orden de antigüedad en el centro y siempre y cuando se respete el horario que tenía la persona sustituida en su totalidad y, en ningún caso, excedería de la jornada completa en la misma empresa. Si la vacante o ampliación fuese de tiempo parcial, la ampliación de la trabajadora con derecho preferente se dará exclusivamente en las horas en que sea compatible respetar su horario con el horario de la persona sustituida.

Cuando las empresas sometidas al presente convenio hagan uso de las Empresas de Trabajo Temporal para las contrataciones temporales y/o de sustitución de trabajadoras/es, en la puesta a

disposición que se realice garantizarán que la ETT aplique a las/los trabajadoras/es en misión el cien por cien del contenido normativo y económico del presente convenio.

Artículo 33.– Clasificación profesional.

A partir de la entrada en vigor de este convenio se suprime la categoría de aprendiz.

Asimismo, todas/os aquellas/os trabajadoras/es que habitualmente utilicen máquinas de limpieza, así como los cristaleros, pasarán a la categoría de peón especialista.

Artículo 34.– Subrogación Empresarial.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de las/los trabajadoras/es de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador u Organismo Autónomo público o privado, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, Empresario Individual, Empresas de Inserción Social, Empresas de Servicios de Mantenimiento Integral para terceros, Empresas de Empleo Protegido que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no, etc., en los siguientes supuestos:

1.– Cuando las/los trabajadoras/es de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

2.– Cuando las/los trabajadoras/es, en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

3.– Cuando las/los trabajadoras/es afectadas/os compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4.– Si por exigencias del cliente contratante, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5.– En el caso que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de limpieza con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otro dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera empresa.

6.– En el supuesto que una empresa de limpiezas hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias del cliente y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderán que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro antes de las 48 horas de iniciarse los servicios de limpieza por la nueva empresa contratista.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No

obstante, no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.

CAPÍTULO VI

Artículo 35.– Licencias retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio: 21 días naturales.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado o la empleada que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de uniones Civiles cuando este existiera.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

b) Por fallecimiento del cónyuge e hijos naturales o políticos: 5 días naturales.

c) Por fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos, incluido los políticos: 3 días naturales.

d) Por operación quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave, de padres, hermanos, nietos y abuelos, incluido los políticos: 2 días laborables (entendiéndose en días de trabajo).

e) Por enfermedad grave, operación u hospitalización del cónyuge e hijos naturales o políticos: 4 días laborables (entendiéndose en días de trabajo).

f) En caso de alumbramiento de esposa: 5 días naturales, ampliables a otros 3 cuando concurriese cesárea o enfermedad grave.

g) A efectos de las licencias previstas en los apartados D), E) y F), se considerará enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados D), E) y F) y siempre que requiera hospitalización, el permiso lo podrá coger durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, debiendo justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario.

Cuando la hospitalización se prescriba como domiciliaria por los servicios médicos, el permiso recogido en los apartados D) y E) se podrá coger cuando se trate del cónyuge, hijos o padres, debiendo justificar las fechas de hospitalización mediante certificado del centro sanitario/hospitalario que ha prescrito la hospitalización domiciliaria.

h) En caso de boda de familiares de primero o segundo grado: 1 día natural.

i) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

j) En todos los casos de licencia se ampliarán en 2 días más cuando se necesitase efectuar desplazamiento fuera de la provincia.

k) La empresa abonará a las/los trabajadoras/es el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como especialistas, siempre que coincida en horario de trabajo.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

m) Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al hijo menor de 15 años al médico, así como al cónyuge cuando se trate de consultas a especialistas, aportándose los justificantes, no siendo retribuida dicho licencia.

Las licencias se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial, justificándolo con el certificado de convivencia.

Artículo 36.– Licencias no retribuidas.

Las/los trabajadoras/es dispondrán de diez días al año de permiso no retribuido para asuntos particulares. Para el disfrute de este permiso será suficiente con comunicárselo al encargado correspondiente con dos días de antelación, pudiendo reducirse este plazo en el caso de que la necesidad del permiso sea urgente para el trabajador/a. En ningún caso se podrán acumular a las vacaciones.

Artículo 37.– Licencias por adopción.

En caso de adopción, debidamente justificada mediante la presentación de documento acreditativo, el trabajador/a, madre o padre del adoptado, tendrá derecho a una licencia no retribuida de 50 días naturales de duración, a contar desde la llegada en custodia del adoptado al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier clase de trabajo remunerado, si trabajasen ambos cónyuges en la limpieza de centros y dependencias del Gobierno Vasco los días de licencia podrán ser distribuidos entre ambos.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, el permiso será de 8 semanas, igualmente no retribuido.

Artículo 38.– Excedencias.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el presente convenio podrán solicitar excedencias sin sueldo, no inferiores a un mes ni superiores a cinco años, cuando al menos lleven un año de permanencia en la empresa.

Las solicitudes a que se hace referencia en el párrafo anterior deberán ser formuladas por escrito y serán resueltas en un plazo no superior a 15 días.

Al terminar el período de permiso por el transcurso del plazo solicitado, el trabajador/a será admitida/o automáticamente en su centro de trabajo.

Los permisos concedidos estarán limitados por el plazo mínimo de un año en la plantilla desde la concesión del último.

Asimismo se tendrá derecho a excedencia de hasta 5 años por cuidado de hijos naturales o adoptivos y hasta 2 años por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, que no puedan valerse por sí mismos. El periodo de excedencia será computable a los efectos reconocidos legalmente.

Toda persona que disfrute de la excedencia será sustituida desde el primer día y mientras dure tal situación.

CAPÍTULO VII

Artículo 39.– Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, se establecen en este convenio las garantías siguientes:

1.– Ningún trabajador/a podrá ser discriminada/o, ni despedida/o o sancionada/o por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.– El trabajador/a que ejerza o sea llamada/o a desempeñar un cargo sindical en los Órganos del Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.– Las empresas notificarán a las/los Delegadas/os de Personal o al Comité de Empresa y, en su caso, al Delegada/o Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador/a, previamente a la comunicación a éste/a.

4.– Las/los Delegadas/os de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5.– Las/los Delegadas/os de Personal o el Comité de Empresa, así como las/los Delegadas/os Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a las/los trabajadoras/es de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.– Los miembros del Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal dispondrán de 40 horas laborales al mes para asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas u otras reuniones a las que fueran convocados por el Sindicato al que pertenezcan.

Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato, en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

El crédito horario podrá acumularse y transferirse mensualmente entre los delegados de una misma Central Sindical, pertenecientes a una misma empresa.

7.– Cuando las/los Delegadas/os de Personal y miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una empresa, por aplicación del artículo 34 de este convenio, seguirá ostentando su condición en todas ellas, si siguen trabajando en la empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos, la mitad o más de su jornada.

Artículo 40.– Derechos sindicales.

La empresa habilitará un local, cuando lo haya en el centro, de uso exclusivo para que el Comité celebre sus reuniones y desarrolle su trabajo en buenas condiciones.

En lugar visible y de fácil acceso a las/los trabajadoras/es se colocará un tablón de anuncios para cada una de las Organizaciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa, y para las Secciones Sindicales que no formasen parte de dicho Comité pero estén legalizadas como tales por medio de la LOLS. Estos tablones estarán provistos de cristales y cerradura, de forma que exclusivamente los responsables de su uso tengan llave.

La empresa facilitará un tablón de anuncios para el Comité de Empresa.

Artículo 41.– Secciones sindicales.

Las/los trabajadoras/es afiliadas/os a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán un Delegada/o Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalada/o por escrito, con la firma y el sello del representante Provincial del Sindicato correspondiente.

Para que exista Delegada/o Sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al Sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

Plantilla de la empresa	N.º de afiliados	N.º de delegados
Hasta 50 trabajadores	5	1
Más de 50 trabajadores	10	1

Las/los Delegadas/os Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros de Comité de Empresa, respecto de la Sección Sindical, representando únicamente a las/los afiliadas/os de su Sindicato.

Artículo 42.– Asamblea de trabajadores.

Las/los trabajadoras/es dispondrán de 10 horas abonables al año durante la jornada laboral, para la celebración de Asambleas.

El comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o Delegadas/os Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la Asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

Artículo 43.– Comités de seguridad y salud en el trabajo.

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadoras/es se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres Delegadas/os de Prevención que representarán a las/los trabajadoras/es, de los cuales, al menos uno será Delegada/o de Personal, o miembro del Comité de Empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadoras/es estos elegirán un/a Delegada/o de Prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al Comité de Seguridad y Salud por la legislación vigente en esta materia.

Quienes asuman las funciones de Delegadas/os de Prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de 2 horas laborables a la semana, para vigilar y comprobar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud así como los Delegadas/os de Prevención, podrán asistir en horas laborables a los cursillos específicos organizados por los Sindicatos firmantes de este convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (Osalan).

Los delegados de prevención participarán en los estudios que realicen las empresas sobre las condiciones de trabajo y salud en los centros de trabajo. Las empresas podrán dentro del centro de trabajo reubicar al personal adaptando las tareas de trabajo a realizar a la condición física individual de los trabajadores, según el estudio realizado. Este artículo será de aplicación prioritaria respecto al artículo 32 en el caso de existir vacantes.

Artículo 44.– Reconocimientos médicos.

Las/los trabajadoras/es del sector tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose las empresas a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral, bien en el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (Osalan) o por una Mutua de Accidentes.

En caso de que los reconocimientos médicos no coincidan con la jornada laboral, se dispondrá de 2 horas retribuidas por día de asistencia.

Las empresas entregarán a las/los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores, y son los siguientes:

a) Reconocimientos previos al ingreso.

b) Reconocimientos periódicos anuales.

c) Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Artículo 45.– Aseo personal.

Las empresas facilitarán, a ser posible, que cada trabajador/a disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro de trabajo.

Artículo 46.– Despido.

En caso de despido no se obligará al trabajador/a a firmar el finiquito. La Empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo el trabajador/a firmar el «recibí» de la misma.

Artículo 47.– Euskera.

En la medida que sea posible de aplicación, se utilizará el uso del euskera en la vida interna de las empresas: rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tablones de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

Si es posible, se adecuarán o flexibilizarán los turnos o jornadas laborales a los horarios de aprendizaje.

Artículo 48.– Incremento salarial.

La referencia económico-salarial del personal afectado por este convenio debe ser la misma que tiene reconocida el personal propio de limpieza de la Administración Pública Vasca, el cual, está dentro del nivel 11, si son funcionarios y de la categoría 1, si se trata de personal laboral de la Administración.

Actualmente los salarios de este convenio están por encima de la referencia antes descrita y para reconducir esta situación, hasta que se igualen los salarios del colectivo del presente convenio con el nivel 11 del personal funcionario o la categoría 1 del personal laboral de la Administración Pública Vasca, se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

En el caso de que el porcentaje que se aplique por la Mesa General de la Administración Pública Vasca sea superior al IPC del año anterior, en este caso el incremento de los conceptos económicos del convenio será el IPC del año anterior.

En el caso contrario, es decir, si el porcentaje aplicado por la Mesa General de la Administración Pública Vasca sea inferior al IPC del año anterior, el incremento de los conceptos económicos del convenio será el incremento aplicado para la Administración Pública Vasca.

Si en el futuro al personal de limpieza de la Administración Pública Vasca, actualmente nivel 11 de funcionarios o categoría 1 de laborales, se les modificase dicho nivel o categoría, las retribuciones económicas del personal afecto a este convenio se adecuarán a las que corresponda al nuevo nivel o categoría del referido personal de limpieza.

Los incrementos salariales se aplicarán al personal afectado por este convenio en las mismas fechas que al personal de la Administración.

En el momento que se igualen los salarios con el personal de limpieza de la Administración Pública Vasca, los incrementos que se aplicarán en este convenio serán los mismos que se apliquen por la Mesa General de la Administración Pública Vasca.

ANEXO I

INCLUSIÓN DE NUEVOS CENTROS EN EL CONVENIO

Se dará entrada a nuevos centros que vengan exigidos por los gestores económicos y/o políticos de éstos, en consecuencia con la reivindicación efectuada por los Sindicatos para incluir en el ámbito de aplicación del convenio a todos los centros que dependen directa o indirectamente de presupuesto económico del Gobierno Vasco en Álava, firmándose en todo caso esta inclusión por las empresas adjudicatarias del servicio de limpieza de los centros que se incorporen. Dicha inclusión de nuevos centros relacionados directa o indirectamente con el Gobierno Vasco en Álava se llevará a cabo mediante reunión de la Comisión Paritaria del Convenio a convocatoria de cualquiera de las partes firmantes del mismo.

RENUNCIA DE ACCIONES

La parte social, a la fecha de firma del convenio, desistirá del procedimiento de Reclamación Previa a la vía Judicial interpuesto ante el Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco, solicitando la aplicación al personal afectado por el presente convenio del nivel VIII.B y del complemento por reducción del tiempo de libranza que para los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi recoge el anexo VI del Decreto 50/2012, de 3 de abril. En relación con lo anteriormente manifestado, la parte social declara expresamente la aceptación del acuerdo salarial que dispone el artículo 48 de este texto de convenio, comprometiéndose en virtud de dicha aceptación a no presentar, durante la vigencia que dispone el presente convenio para dicho pacto salarial, ninguna acción de reclamación de conflicto colectivo contra las empresas concesionarias del servicio de limpieza de los centros afectados por este convenio.

ANEXO II

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE CENTRO

En Vitoria-Gasteiz, a .....de ..... de .....

REUNIDOS:

De una parte,

D./Dña. ..... ,
con DNI n.º ..... en representación de la empresa ..... ,
.....
con domicilio en .....

Y de otra,

D./Dña. .....,
con DNI n.º ..... y con domicilio en .....
..... ,
reconociéndose capacidad suficiente para formalizar este contrato,

EXPONEN:

I.– La empresa se dedica a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, estando dada de alta en la Seguridad Social con el n.º patronal ..... , rigiéndose por el Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los Trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros del Gobierno Vasco en Álava, en Lakua, Samaniego, Academia de Arkaute, Dependencias de Interior (Comisarías de la Ertzantza, Base de Tráfico, Berroci, Centro Penitenciario Nanclares, etc.), Parlamento Vasco, Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi/Sos Deiak, Ejie-Centro de Documentación del Gobierno Vasco, Emakunde, Tribunal Vasco de Cuentas, Palacio de Justicia de Vitoria-Gasteiz, Lehendakaritza, Oficina del Ararteko, Neiker-Granja Modelo de Arkaute, CRL/LHK, Zuzenean, Centros de Osalan de Álava y de Bizkaia, Archivos Históricos Provinciales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

II.– Que habiendo llegado las partes a un acuerdo, otorgan el presente contrato, que formalizan bajo las siguientes

ESTIPULACIONES

1.– El presente contrato se realiza al amparo de lo dispuesto en el apartado 1 párrafo a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores por lo que se considera un contrato FIJO DE CENTRO.

2.– El trabajador prestará sus servicios con la categoría profesional de ..... ,
en el centro de trabajo ..... .

3.– Este contrato comenzará a regir el día ..... reconociéndole al trabajador/a una antigüedad desde el ..... .

4.– La duración de la jornada será de ..... horas semanales, prestadas desde las ..... horas hasta las ..... horas, los siguientes días, de ..... a ..... .

5.– La cuantía de la retribución será la establecida en el Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los Trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros del Gobierno Vasco en Álava, en Lakua, Samaniego, Academia de Arkaute, Dependencias de Interior (Comisarías de la Ertzantza, Base de Tráfico, Berroci, Centro Penitenciario Nanclares, etc.), Parlamento Vasco, Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi/Sos Deiak, Ejie-Centro de Documentación del Gobierno Vasco, Emakunde, Tribunal Vasco de Cuentas, Palacio de Justicia de Vitoria-Gasteiz, Lehendakaritza, Oficina del Ararteko, Neiker-Granja Modelo de Arkaute, CRL/LHK, Zuzenean, Centros de Osalan de Álava y de Bizkaia, Archivos Históricos Provinciales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa aplicable a la categoría profesional del trabajador/a.

6.– En lo no previsto en el presente contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los Trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros del Gobierno Vasco en Álava, en Lakua, Samaniego, Academia de Arkaute, Dependencias de Interior (Comisarías de la Ertzantza, Base de Tráfico, Berroci, Centro Penitenciario Nanclares, etc.), Parlamento Vasco, Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi/Sos Deiak, Ejie-Centro de Documentación del Gobierno Vasco, Emakunde, Tribunal Vasco de Cuentas, Palacio de Justicia de Vitoria-Gasteiz, Lehendakaritza, Oficina del Ararteko, Neiker-Granja Modelo de Arkaute, CRL/LHK, Zuzenean, Centros de Osalan de Álava y de Bizkaia, Archivos Históricos Provinciales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y disposiciones complementarias, comprometiéndose expresamente las partes al cumplimiento de cuantas obligaciones establezca la legislación laboral y de Seguridad Social.

Las partes, ratificándose en el contenido del presente contrato, lo firman por triplicado y a un sólo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, debiendo quedar una de las copias en poder del trabajador/a.

EL TRABAJADOR LA EMPRESA

ANEXO III

TABLA SALARIAL - AÑOS 2010, 2011, 2012

	Salario base mes	Plus extra salarial	Salario bruto mensual	Pluses hora Nocturno/Toxico Penoso/Peligroso	Pagas extraordinarias	Salario bruto anual
1.– Personal Obrero						
Limpiador/a Peón	1.284,27	74,46	1.358,73	1,73	1.137,01	19.715,79
Peón Especialista; Ayudante	1.306,74	74,46	1.381,20	1,75	1.158,70	20.050,50
Especialista; Conductor	1.402,84	74,46	1.477,30	1,91	1.256,10	21.495,90
2.– Mandos Intermedios						
Responsable de Equipo	1.302,20	74,46	1.376,66	1,75	1.154,10	19.982,22
Encargado de Grupo	1.338,36	74,46	1.412,82	1,78	1.190,85	20.526,39
Encargado General	1.574,31	74,46	1.648,77	2,12	1.429,96	24.075,12