CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS PUBLICOS Y LOCALES PARA JAÉN Y PROVINCIA 2007 - 2010

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio, regulará las relaciones laborales entre los Trabajadores/as y las Empresas, que ejerzan la actividad de Limpieza de Edificios y Locales en la Provincia de Jaén, y que mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales, radiquen fuera de la provincia, manteniéndose las condiciones contractuales más beneficiosas.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores/as al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, así como los trabajadores/as que realicen estas actividades y, en consecuencia, será de aplicación a los trabajadores/as, que sin tener la condición de funcionarios realicen el trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de Organismos Autónomos y/o del Estado, Comunidad Autónoma, Provincial y Municipios.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración de este convenio será de 4 años, es decir, desde el 1 de Enero del 2007 hasta el 31 de Diciembre del 2010.

El incremento salarial previsto para el año 2007, se entiende con efectos retroactivos al 1 de Enero de 2007.

El presente Convenio Colectivo, se entiende denunciado automáticamente al concluir su vigencia, comprometiéndose las partes en esa fecha a comenzar la negociación del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones Sociales y Económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación prácticas serán consideras globalmente en cómputo anual.

Artículo 5. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado por las partes basándose en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las

condiciones laborales por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo u orientación sexual, acoso sexual y por razón de sexo, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal de los/as trabajadores/as, afiliación política o sindical, parentesco con otros/as trabajadores/as de la empresa, o uso de lenguas oficiales en los términos establecidos en la Constitución y las leyes vigentes y especialmente, las derivadas de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 6. Salarios.

Los salarios que regirán durante la vigencia de este convenio serán para el año 2007, los que se establecen en la tabla salarial anexa I.

El pago de las retribuciones se efectuará puntualmente entre los días 1 y 2, del mes siguiente del devengo. El interés por mora en el pago del salario será el que marque la legislación vigente.

Los trabajadores/as podrán solicitar quincenalmente de sus empresas un anticipo, cuya cuantía no será superior al 80%, de las cantidades devengadas.

Artículo 7. Plus de asistencia.

Se establecerá un Plus de asistencia en la cuantía de 31´24 euros para el año 2007 por mes de trabajo en su jornada completa.

El devengo del mencionado Plus será proporcional a la jornada efectiva de trabajo.

El Plus de asistencia se percibirá por día efectivo de trabajo, entendiéndose por tal los días de baja por IT derivados de accidente (laboral ó no laboral), y por aquellas bajas que requieran intervención quirúrgica con o sin hospitalización.

Artículo 8. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte igual para todas las categorías profesionales, cuya cuantía será 2’50 euros para el año 2007 por día efectivo de trabajo, la cuantía anterior mencionada se incrementará en un 25% (3’14 euros año 2007), para aquellos trabajadores/as que desarrollen la prestación de su servicio en jornada partida.

La cuantía del mismo estará directamente vinculada al número de horas efectivas trabajadas, garantizando, como mínimo la percepción del 50%, para jornadas iguales o inferiores a este porcentaje, y proporcional al partir del mismo, hasta alcanzar el 100% del plus para jornadas a tiempo completo.

Artículo 9. Plus de nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad con un incremento del 25%, sobre el salario base que rija en cada momento, que será percibido por los trabajadores que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El salario para los trabajadores/as nocturnos para el año 2007, es el recogido en la tabla Anexa I.

Dicho Plus de Nocturnidad no será devengado para aquellas categorías profesionales siempre que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Al cumplir el trabajador/a la edad de 55 años, y a petición del mismo, y por escrito, podrá solicitar el cambio de turno nocturno a cualquier otro turno. La empresa realizará este cambio de turno, en el momento que se produzca una vacante en el centro de trabajo.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias, en cuantía, cada una de 30 días de salario base más antigüedad, y que serán abonadas en la primera quincena de Julio la primera, y el 22 de diciembre la segunda. Para los trabajadores/as, que disfruten las vacaciones en el mes de Julio, la paga extra correspondiente se les abonará en el mes de Junio.

Los períodos de devengo de dichas pagas extraordinarias serán los siguientes:

• Paga extra de Julio. Desde el 1 de Enero al 30 de Junio.

• Paga extra de Diciembre: Desde el 1 de julio al 31 de Diciembre.

Las empresas se comprometen a abonar el 100% de las pagas extraordinarias con independencia de los periodos permanecidos en IT.

Artículo 11. Participación en beneficios.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá una paga extraordinaria equivalente a 28 días de salario base más antigüedad en el año 2007, y 30 días de salario base más antigüedad para el año 2008.

Dicha paga será distribuida en catorce mensualidades esto es, en el año más las dos pagas extraordinarias, cumplimentándose igualmente del 100%, independientemente de los períodos permanecidos en IT.

No obstante, dicha paga se abonará íntegramente el 15 de Marzo, si los representantes de los trabajadores/as, así se lo manifiesten a la empresa. El período de devengo de dicha paga será desde primero de Marzo del año anterior al 28 de febrero del año en curso.

Artículo 12. Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, con la excepción que se expondrá posteriormente, un complemento de antigüedad consistente en un 4% de su salario base, por cada trienio de antigüedad. Se establece un tope con el devengo de la antigüedad en ocho trienios.

Lo expuesto en el párrafo anterior, no será aplicable a aquellos trabajadores/as, que o hubieran adquirido la condición de fijo con posterioridad a la firma del convenio publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de fecha 29-06-2004, en cuyo caso, percibirán un complemento de antigüedad consistente en un 4%, de su salario base por cada cuatrienio de antigüedad. Se establece un tope con el devengo de la antigüedad en seis cuatrienios.

Artículo 13. Dietas por desplazamiento.

Si el trabajador/a tuviese que desplazarse fuera de su residencia habitual percibirá una dieta diaria consistente en el 55%, del sueldo base diario más antigüedad, si hubiese de realizar fuera de su domicilio la comida principal del día; el 100% si hubiese de realizar fuera de su domicilio las dos principales comidas (almuerzo y cena), y el 200% si hubiese de realizar las dos comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 14. Plus de distancia.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios de transporte adecuados para desplazarse al lugar de trabajo, percibirán un plus de Distancia en forma la siguiente:

Si el trabajador/a, a propuesta de la empresa, desea utilizar su vehículo propio, la empresa le abonará 0’28 euros por Km. durante el año 2007.

Si el trabajador/a no dispone de vehículo propio, la empresa abonará el coste real del desplazamiento. En ambos casos, el tiempo invertido en el desplazamiento será computable como jornada real.

Artículo 15. Plus de trabajo en domingo y festivos.

Los trabajadores/as que desarrollen su actividad en centros donde el servicio de limpieza se realiza en domingos y festivos de forma habitual, tendrán derecho a un plus mensual de 75 euros, para el año 2007, 80 euros para el año 2008, 86 euros para el año 2009 y 93 euros para el año 2010, y que se devengará en 12 mensualidades.

Dicho plus lo percibirán todos los trabajadores del centro de trabajo.

Festivos de especial significación.

Además de lo establecido anteriormente en el plus de Domingo y Festivos, por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días Jueves Santo, Vienes Santo, 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero, tendrán derecho a percibir la cantidad de 30 euros para año 2007, 30 euros para el año 2008, 35 euros para el año 2009 y 40 euros para el año 2010, por cada uno de los días anteriormente señalados, en concepto de festivos especial significación.

Artículo 16. Plus no absentismo.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, a partir del 1 de Julio del 2007, percibirán un 1 euro por día efectivo de trabajo, en cuantía proporcional a la duración de su jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, dicho plus de no absentismo no será percibido por aquellos/as trabajadores/as que se hayan ausentado más de un día en el mes anterior a su devengo, excepción hecha de aquellas ausencia motivadas por IT derivados de accidente (laboral o no laboral), y por aquellas bajas que requieran intervención quirúrgica con o sin hospitalización.

Para el cálculo del presente plus, se tomará como referencia el mes anterior a su devengo.

Empresa y trabajador/a podrán realizar individualmente acuerdos en virtud de los cuáles el plus previsto en el presente artículo sea sustituido por un permiso retribuido de dos días, por cada seis meses de trabajo, siempre que en el semestre anterior no haya estado en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o haya faltado al trabajo por prescripción facultativa, hasta 4 días. A estos efectos se computarán dos semestres anuales, el primero desde el 1 de enero al 30 de junio, y el segundo desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Para el personal contratado se computarán los 6 primeros meses desde el inicio de su contrato.

Capítulo III. Jornada laboral.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente convenio, será en cómputo anual, la que resulte de elevar al año la jornada máxima de 35´5 horas semanales para los años 2007 y 2008, y 35 horas semanales para el 2009 y 2010. Estableciéndose que en Comisión Paritaria, se fijará el sistema compensatorio en días de descansos, comprometiéndose ambas representaciones a reunirse lo más pronto posible a los efectos indicados.

La distribución de dicha jornada se hará en cómputo de dos semanas, trabajando

6 días la primera semana, y 5 días la segunda, o bien de lunes a viernes, o de lunes a sábado. Para aquellos trabajadores que presten sus servicios en varios centros durante su jornada diaria y no lleguen a un acuerdo con las respectivas empresas en cuanto a la distribución de la misma, se someterán al dictamen de la Comisión Paritaria de este convenio.

La reducción de jornada sólo afecta a los trabajadores/as con jornada completa. En el caso de los contratos parciales seguirán manteniendo su jornada habitual y no se efectuará dicha proporcionalidad de reducción, sino que se respetará la jornada de trabajo que viene reflejada en su contrato o tenga reconocida en ese momento.

Cuando la jornada se realice en varios centros de trabajo, la disponibilidad del trabajador/a será de un máximo de 11 horas desde el inicio de la jornada laboral.

Para aquellos trabajadores/as que, para completar su jornada tengan que prestar sus servicios en varios lugares de trabajo, las empresas se comprometen a establecer una ruta de trabajo lo más racional posible, a fin de que los trabajadores/as realicen su tarea como máximo en dos turnos, computándose como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos en concepto de desplazamiento, y siempre que realicen más de un centro por cada turno de trabajo.

Artículo 18. Periodo de descanso.

Con el fin de proporcionar un período de descanso a los trabajadores/as, se concederá un tiempo destinado al mismo en función de los siguientes criterios:

• Para jornadas completas, 25 minutos.

• Para 4 horas de contratación en un solo centro, se concederán 15 minutos.

• A partir de estas 4 horas, el tiempo de descanso será proporcional a la jornada realizada en dicho centro, hasta alcanzar un máximo de 25 minutos.

La incorporación del período de descanso para jornadas inferiores a la completa, y no de forma completa y continuada como se establecía en anteriores convenios, se pacta explícitamente que no repercutirá en el rendimiento pactado y habitual que se viniera desarrollando en cada centro.

El disfrute de los citados períodos de descanso se realizará, de común acuerdo entre las partes y nunca antes ni después de alcanzar la mitad de la jornada que se haya de realizar.

Dicho período se computará como jornada laboral a todos los efectos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas anteriormente en

cuanto a su disfrute.

Artículo 19. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales.

Se establece para el disfrute de vacaciones el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive, creándose turnos rotativos. Unos de los turnos será el de los trabajadores/as que tengan sus hijos en edad escolar, así como en Enseñanza Secundaria Obligatoria, y otro con el resto del personal.

A petición del trabajador/a, y de mutuo acuerdo, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos.

El calendario de vacaciones se elaborará teniendo en cuenta que el primer día de las mismas no coincida en domingo, festivo o descanso semanal.

En caso de que durante el período de disfrute de vacaciones, el trabajador/a sufra accidente o le sobrevenga una enfermedad de carácter grave, que necesite de hospitalización o intervención quirúrgica, se interrumpirá dicho período de vacaciones por los días que perdure la hospitalización.

Cuando el período de vacaciones fijado en el candelario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo por paternidad y el previsto en el artículo 48.4, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o la del disfrute de permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Mientras persista la actual situación de cifras de desempleo, las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a reducir al máximo la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias cuya realización venga motivadas por imprevistos u otros daños urgentes, se abonarán con un incremento del 40%, sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 21. Trabajos de menores.

Cualquier trabajador/a entre los 16 y 18 años, que realice el trabajo de uno de 18 o más años, percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que se

encuentre.

Artículo 22. Contratos.

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Dadas las características especiales de este sector, en el que las contratas a realizar fluctúan en periodos muy variados, provocando acumulación de tareas de forma temporal, haciendo uso de la facultad prevista en la letra b), del apartado 1, del artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según su redacción operada por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de Marzo, se establece que cuando por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, en un período de 18.

Los trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada, tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as con contratos de duración indefinida.

Todos los contratos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas, pasarán a tener la condición de fijos a tiempo parcial a partir de la firma de este convenio.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por el Comité de Empresa o por el Delegado de Personal en el momento de su firma a petición del trabajador/a.

El trabajador/a recibirá un ejemplar de su contrato de trabajo en el plazo de 15 días, como máximo, desde el momento de su firma si ha sido devuelto por el INEM.

Contratación para trabajadores/as afectados por alguna discapacidad. Todas las empresas del sector de Edificios y Locales de la Provincia de Jaén, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, están obligadas a que de entre ellos al menos un 2%, sean discapacitados.

Así aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores/as, se comprometerán a fomentar los contratos de personas trabajadoras afectadas por alguna discapacidad.

Capítulo IV. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 23. Licencias.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, además de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores/as, tendrán derecho al disfrute de licencias

retribuidas en la forma y condiciones siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador/a o parejas de hecho debidamente inscritas: 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos o hermanos: Un 1 día natural.

c) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales, y 5 en el caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual. El derecho al disfrute por nacimiento de hijo, podrá acreditarse, en el caso de no existir vínculo matrimonial de los padres, con la presentación de la inscripción del hijo nacido.

d) Muerte del cónyuge, hijo, madre, padre, abuelos, nietos, hermanos de ambos cónyuges, por consaguinidad y afinidad; igualmente en el caso de tíos y sobrinos, pero sólo consanguíneos, así como en parejas de hechos: 3 días naturales, y 5 días en caso de desplazamiento fuera de la localidad habitual, siempre que exista una distancia entre ambas poblaciones superior a 80 Km., y 9 días naturales si se produce en el extranjero.

e) Por enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica con o sin hospitalización u hospitalización, que precise reposo domiciliario de los familiares citados en el apartado anterior, a partir o durante el ingreso en el Centro Hospitalario: 2 días naturales, ampliables hasta 5 días, en el caso de desplazamiento de la localidad habitual, siempre y cuando exista una distancia entre ambas poblaciones superior a 80 Km. y 7 días si se produce en el extranjero. La disposición de los días citados, quedará a elección del trabajador/a su disfrute, bien a contar desde o durante el ingreso en el centro hospitalario del enfermo o desde el momento que se produzca la intervención quirúrgica.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Por exámenes: los trabajadores/as que acrediten estar matriculados en centros oficiales o privado de enseñanza reconocida, tendrán derecho a una licencia de duración suficiente para concurrir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, percibiendo su salario.

h) Igualmente, tendrán licencia por el tiempo necesario en el caso de asistencia a consulta al médico de cabecera, cuando ésta coincida con el horario de trabajo, con un máximo de 24 horas anuales.

i) Se concederá el tiempo suficiente retribuido para asistir a la consulta médica con hijos menores de 16 años, y familiares de 1.º grado de consanguinidad y afinidad mayor de 15 años con discapacidad reconocida.

j) Se concederán dos jornadas de descanso en feria y/o Navidad, preferentemente, y previo acuerdo entre las partes.

Artículo 24. (Conciliación familiar y laboral) (Disfrute de licencia por lactancia de hijo).

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, además de lo establecido por la legislación laboral vigente, se reconoce a los padres el derecho a un permiso por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con la nueva redacción del artículo 45.1.d, del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4, del Estatuto de los Trabajadores/as. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo a partir de la finalización del permiso por nacimiento de hijo, según artículo 23, apartado c) del actual convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento.

La suspensión del contrato al que se refiere el apartado anterior 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. Igualmente el trabajador comunicará al empresario, con una antelación de 30 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

En relación con la maternidad, a la mujer embaraza o la madre lactante, afectadas por el presente convenio, tendrán derecho, además de lo establecido por la legislación laboral vigente:

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de hijo/a con discapacidad o de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión por baja de maternidad 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 por baja maternal, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión por baja maternal no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará

reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

Igualmente en los casos de parto prematuro con falta de peso, y aquellos otros en que el neonatal precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho de 1 hora de licencia, la hora se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple, que podrá realizarse en forma continuada o partida. De forma continuada podrá disfrutarse dicha hora al principio o al final de la jornada. Si la trabajadora optarse por fraccionar el disfrute de la hora de licencia por lactancia en dos periodos de 30 minutos, éstos habrán de tomarse al principio y al final de la jornada. Igualmente, si así lo manifestara la trabajadora y previo aviso, podrá acumular dicha hora para compensarlo con días de descanso o bien acumular el total de las horas y disfrutarlas a continuación de la finalización del período resuspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su retribución, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, el trabajador deberá de preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Los/as trabajadores/as, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años de edad o persona con discapacidad, 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 aquella; igualmente tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo

de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Igualmente se tendrá derecho a una distribución personal de su jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal

Si dos o más trabajadores/as de la empresa generarse el derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso dará fin al anterior. Esta opción sólo puede ser ejercida por uno de los padres, en caso de que ambos trabajen.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores/as tendrá derecho a la excedencia de cuidado familiares, hasta el 2.º grado de consaguinidad y afinidad en los mismos términos que lo establecido con anterioridad. El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia, no podrá ser superior a dos años, y será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la existencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo no expuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 25. Permiso sin sueldo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. El trabajador/ a podrá solicitar hasta 15 días de permiso no remunerados, por asuntos familiares graves una vez al año.

Artículo 26. Excedencias.

El trabajador/a podrá disfrutar desde un 1 mes hasta 5 años de excedencia voluntaria, cuando así lo solicite al menos con 30 días de antelación. Esta excedencia no podrá ser utilizada para ocupar puesto de trabajo retribuido en la misma actividad. Tendrá derecho a su incorporación inmediata al puesto de trabajo que venía desempeñando.

En el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera la condición de fijo, y no volviera a incorporarse, este deberá ser sustituido por otro en las mismas condiciones, teniéndose en todo caso, en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa o centro de trabajo y se computarán los días que se tuvieran trabajados en subrogaciones anteriores.

Lo no regulado en el presente artículo, se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as o en la legislación laboral vigente.

Artículo 27. Adscripción de personal.

Con carácter de condición más beneficiosa para dar una mayor seguridad en el puesto de trabajo, se establecen las siguientes normas de adscripción del personal en los casos de ceses en las contratas de limpieza

Lo establecido en el presente artículo será también de obligado cumplimiento a los trabajadores/as autónomo que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

A) Si al finalizar una contrata de servicios de limpieza en un centro u organismo, dicho centro optara por tomar a su cargo la ejecución de dicho servicio de limpieza, pueden darse dos supuesto:

1. – Que el Centro u Organismo efectúe el servicio de limpieza con trabajadores/as que pertenecieron a su plantilla con anterioridad al comienzo de la contrata que termina; en este supuesto, el Centro u Organismo está obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía realizando el servicio de limpieza.

2. – Que el Centro u Organismo efectúe el servicio de limpieza con trabajadores/as que no pertenecían a su plantilla en el momento de formalizarse la contrata que termina; en este supuesto, el Centro u Organismo está obligado a asumir el personal de la empresa contratista que venía prestando los referidos servicios de limpieza.

B) Si al finalizar una contrata de servicios de limpieza de un Centro u Organismo, se produjera un cambio de empresa en la titularidad del servicio de limpieza, la

adscripción del personal que venía prestando sus servicios en el citado Centro u organismo, se hará en base a las siguientes normas:

1. – Quedarán adscriptas a la empresa entrante los trabajadores/as de la empresa contratista saliente que reúnan algunos de los siguientes requisitos:

a) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho Centro u Organismo, con una antigüedad mínima de tres meses y sea cual fuese la modalidad de su contrato.

b) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho Centro u Organismo con una antigüedad menor de tres meses, si ello es debido a que la contrata que finaliza se hubiera iniciado con menos de tres meses de antelación.

c) Los que, sin pertenecer a la empresa saliente, hubiesen sido asignados por ella a ese centro de trabajo expresamente, aunque tal asignación se hubiera hecho con menos de tres meses de antelación.

En este caso la empresa saliente deberá acreditar ambos extremos para que la subrogación se produzca.

d) Los que se incorporasen a la contrata de un servicio de limpieza de un Centro u Organismo, con una antelación inferior a tres meses si ello es debido a una exigencia del cliente (Centro u Organismo).

e) Los que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren de baja de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas prevista en el artículo 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los que con contratos de interinidad sustituyan a los expresados en el punto anterior y hasta tanto se produzca la incorporación del titular.

2. – Seguirán adscriptos a la empresa saliente aquellos de sus trabajadores/as que no cumplan ninguno de los requisitos en el apartado B, punto 1.

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

4. – En el supuesto que se produjera un cambio de titularidad de una contrata y ésta afecte a un trabajador/a que no realice en el centro afectado su jornada completa (ordinaria total o parcial), también operará la subrogación por el tiempo que venga realizando en dicho centro de trabajo, pudiendo quedar su jornada con la empresa saliente disminuido por el que viniera realizando en dicho centro.

Ambas empresas deberán respetar estrictamente los horarios de trabajo de cada

uno de los centros. En el presente supuesto, la empresa entrante y saliente gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a.

Las empresas comunicarán documentalmente a los trabajadores/as y a la delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico y a los miembros de la comisión mixta (cuando se creen dichos órganos), la adscripción de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo y el tiempo en los mismos, así como las modificaciones que se produzcan.

El no cumplimiento de alguno de los requisitos no exonera a la nueva adjudicataria de subrogarse en los derechos del trabajador/a.

C) La empresa entrante estará obligada a comunicar a la saliente mediante telegrama o carta notarial su condición de nueva adjudicataria del servicio de limpieza al menos con 10 días laborales de antelación al comienzo de la nueva contrata.

D) De no cumplirse este requisito la empresa entrante, de forma automática y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que viniera prestando sus servicios en el centro de trabajo u organismo, objeto del cambio de titularidad de contrata. La empresa saliente una vez recibida la comunicación de la entrante de ser la nueva adjudicataria de la contrata, tendrá un plazo de 7 días laborales, para aportar a la entrante la documentación que se especifica en el apartado F.

E) La aplicación de lo establecido en el presente artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula: Empresa entrante, empresa saliente y Trabajadores/as.

F) Los documentos que se indican se facilitarán por la empresa saliente a la entrante y a los representantes de los trabajadores/as:

–Certificado del organismo competente de estar al corriente en las cuotas de la seguridad Social.

–Fotocopia de las nóminas de los cuatro últimos meses de cada trabajador/a.

–Fotocopia de los TC-2 de cotización a la seguridad Social de los cuatro últimos meses.

–Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad Social, antigüedad, jornada y horario de trabajo, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las últimas vacaciones, con indicación del personal que ostenta la condición de representante legal de los trabajadores/as, el cual continuará con su representación durante el resto del período de mandato para el que fue elegido.

–Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se le haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación final por partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidades alguna de cobro.

–Documentación que acredite mejoras sobre los derechos sociales y laborales de los trabajadores/as.

G) La empresa entrante se obligará en todos los derechos y obligaciones existentes con los trabajadores de la empresa saliente, tanto en concepto de antigüedad por los servicios prestados, como a efectos de indemnización por posibles despidos, de conformidad con el artículo 44, del Estatuto de los Trabajadores/as.

H) En el caso de subrogación durante el año natural, la empresa saliente liquidará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

La empresa entrante concederá el período vacacional, teniendo en cuenta que la fecha de devengo será desde el inicio de la contrata hasta un año después.

I) Aun cuando no se hayan cumplimentado la totalidad de los requisitos exigidos entre las empresas, los trabajadores tendrán derecho a ser subrogados en la empresa objeto de la nueva contrata, salvo en los supuestos del apartado B). 1. a).

J) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

Artículo 28. Empleo.

Las partes firmantes, en el ánimo de conseguir la mayor estabilidad en el empleo, acuerdan:

Se harán trabajadores/as fijos el 35% de los contratos temporales por centro de trabajo, a excepción de las modalidades de acumulación de tareas e de interinidad (I.T., vacaciones, excedencias), considerando a efectos de cálculo la fracción resultante de 0’5 o más como una unidad, para el cálculo de cada uno de los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

Para hacer fijo los/as trabajadores/as que se refiere al párrafo anterior, se tendrá en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa, y se computarán también los días que tuvieran trabajados en subrogaciones anteriores.

Del cumplimento de este artículo se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Puestos vacantes: Los puestos o zonas de trabajo vacantes que se produzcan dentro del mismo centro de trabajo se ocuparán por quien diga la dirección de la empresa, si bien deberá ser oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal

Artículo 29. Contratación.

Se estudiará la creación de una bolsa de contratación provincial.

El funcionamiento, baremo, etc., será objeto de debate por parte de la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del mismo.

Alcanzado acuerdo, se remitirá a la Delegación Provincial de Empleo para su registro y publicación como parte integrante del presente Convenio.

Si el acuerdo no fuese completo, los puntos discrepantes serán objeto de mediación tras las consultas y reuniones necesarias ante el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo de Jaén, quien resolverá en el plazo máximo de un mes, a partir de la remisión de la documentación por la Comisión Paritaria. Esta mediación será vinculante para ambas partes y una vez producida ésta se dará el trámite administrativo previsto para el caso de acuerdo.

Capítulo V. Salud laboral y formación.

Artículo 30. Salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo, a la protección de la seguridad en el trabajo, al amparo de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos laborales, el Plan de prevención y haber adoptado una modalidad de la organización preventiva.

A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran realizado la evaluación de Riesgos Laborales, el Plan de prevención o no haber elegido una modalidad organizativa de prevención, realizarán las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores/as para poner en marcha su propio sistema de prevención.

La información, que forma parte de Plan de Prevención, sobre los riegos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos en las evaluaciones de riegos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario y que será contrastada por la representación legal de los trabajadores. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Conforme el artículo 37, punto 2, de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los delegados de prevención los medios y la Formación en materia preventiva que resulte necesario (dependiendo de las carencias y grado de conocimiento del que disponga individualmente cada delegado/a). Dicha formación correrá a cargo del empresario y el tiempo que los delegados de prevención dediquen a la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En la Ley 54/2003 de Reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, se subraya el deber de integrar la prevención en el sistema de prevención de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma. Se hará mediante la implantación y aplicación de un Plan de Prevención.

Este Plan debe incluir, en los términos que reglamentariamente se establezca:

–La estructura organizativa.

–Las responsabilidades.

–Las funciones.

–Las prácticas

–Los procedimientos.

–Los procesos.

–Los recursos necesarios para realizar la acción de prevención

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de este plan son:

–La evaluación de riesgos.

–La planificación de la actividad preventiva se fijó un plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la Ley 54/2003, para formalizar por escrito el referido Plan de Prevención de riesgos laborales (entrada en vigor 14 de diciembre de 2003), por lo que es su elaboración de obligado cumplimiento.

Equipos de Protección Individual (EPI'S).

El empresario deberá proporcionar a los trabajadores Equipos de Protección Individual (EPI'S) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajadores/as realizados, sean necesarios.

Los EPI'S se utilizarán cuando los riesgos no se han podido evitar o no se pueden limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos seguros, de organización del trabajo.

Asimismo, el empresario facilitará a los trabajadores información sobre:

–Tipo de riegos al que van dirigidos.

–Nivel de protección del EPI frente al mismo.

–Forma correcta de uso y mantenimiento del EPI.

–Posibles riesgos debidos al propio equipo y penosidad añadida por el uso del mismo.

Riesgos psicosociales.

La Ley 31/95 en su Art. 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva «todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.....».

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Delegados territoriales de Prevención.

Se crea la figura de los Delegados/as Territoriales de Salud Laboral de la provincia de Jaén, compuesta por 1 miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, que tendrán las mismas competencias que los Delegados/as de Prevención y cuyo ámbito de actuación serán aquellas empresas que no tengan Delegados/as de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley.

En aquellas empresas que tengan Delegados/as y Comités de Seguridad y Salud, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

Dichos/as Delegados/as dispondrán para la realización de sus funciones de un crédito horario de 50 horas anuales, por cada uno de sus miembros.

Drogodependencias.

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador/a, facilitando el acceso al tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Capacidad disminuida.

a) Se entiende por trabajador/a con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la seguridad Social.

b) Una vez declarada esta situación, el Servicio Médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se asignará a este trabajador/a una tarea adecuada a su capacidad; destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido, sin que ello suponga, pérdida de retribuciones.

c) El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo, acorde con la situación actual del trabajador/a, a todos/as aquellos/as que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

d) El empresario queda obligado a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as (LPRL), que por sus propias características personales o estado biológico conocido así lo requieran.

e) Al alcanzar cualquier trabajador/a que desempeñe tareas de una elevada carga física la edad de 55 años (y siempre que el mismo/a lo solicite, por petición expresa y escrita), se procurará por la empresa, organizar el trabajo de forma que, sin vulnerar los derechos de los restantes trabajadores/as, se le asignen las tareas de menor carga física. Esta condición no conllevará merma salarial ni profesional.

Artículo 31. Formación continuada y permiso individuales de formación.

Dado que el objetivo de la Formación Continuada o Permiso Individual de Formación es la adaptación permanente y de mejoras de las competencias y calificaciones de los trabajadores/as, para de esta forma fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo de los mismos, cumpliendo asimismo una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores/as.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, y con la firme intención de garantizar el derecho a la formación de todos los trabajadores/as sin que exista ningún tipo de discriminación, e igualmente para que haya una transparencia en el control de los fondos, las empresas afectadas por el presente convenio, con independencia del tamaño de la empresa tendrán la obligación de cumplir con las siguientes normas:

Las empresas someterán cada una de las Acciones Formativas y los Permisos Individuales de Formación o Plan de Formación Completo a informe de los representantes Legales de los Trabajadores, Comité de Empresas, Delegados/as de personal o en el caso de no existir estos los Propios Trabajadores/as, antes de comunicar a la Fundación Tripartita para la Formación de Empleo.

La representación legal de los trabajadores/as de toda la empresa es responsable de emitir el informe, aunque la acción informativa vaya dirigida a una solo centro, igualmente en cada centro de trabajo será su representación legítima quien ha de hacerlo.

1. – Para ello, las empresas deberán como requisito obligatorio deberán entregar, con 30 días de antelación a la fecha prevista de inicio de cada una de las acciones formativas o Plan de Formación que quiera realizar a la Representación legal de los Trabajadores/as, como mínimo, la siguiente información.

Para Plan de Formación o Formación Continuada.

–Denominación y descripción de la acción que se va a desarrollar.

–Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.

–Calendario previsto de ejecución de la acción y para cada uno de los grupos si la acción se compone de varios.

–Medios pedagógicos.

–Criterios de selección de los participantes.

–Lugar previsto de impartición de la acción formativa.

–Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

–Coste estimado de las acciones formativas, desglosadas por tipo de acciones y

colectivos y subvenciones solicitadas.

–Acreditación de que la empresa ha ingresado la cuota de formación profesional de los trabajadores a su servicio en los 12 meses anteriores a la presentación de la solicitud.

Para Permiso Individual de Formación.

–Las fechas de inicio y finalización.

–El objeto de cada uno de los Permisos y su título.

–El número de horas de cada Permiso y su distribución.

–Su coste y la cuantía de las bonificaciones.

–Relación de todas las personas que han solicitado permiso.

2. – Los Representantes Legal de los Trabajadores/as deberán emitir informe favorable o desfavorable en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuáles se entenderá cumplimentado el requisito.

3. – Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, Acción Formativa o Permiso Individual de Formación, se abriría un plazo de 15 días, a efectos de dilucidar los mismos entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as. De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá en un plazo máximo de 10 días, recurrir ante la Comisión Paritaria correspondiente o, en su caso, de la Comisión Mixta estatal, con la consiguiente Acta de Discrepancias que hay habilitada para este fin.

4. – Una vez aprobada las subvenciones y antes de iniciarse las acciones formativas, deberá remitirse a la Representación Legal de los Trabajadores/as, Comité de Empresa, Delegados/as de Personal en la empresa la lista de los participantes en la mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al Plan de Formación, Acción Formativa o Permiso Individual de Formación presentado inicialmente.

5. – Cuando no exista Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, es necesario la Conformidad de los trabajadores afectados, participen o no en la acción formativa.

6. – Trimestralmente al menos, las empresas informarán a la representación Legal de los Trabajadores/as de la ejecución del Plan de Formación.

7. – Las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada de trabajo, en el

supuesto, que por razones organizativas de la empresa, no se pudieran realizar dentro de la jornada de trabajo, dichas horas se abonarán como horas extraordinarias a cada uno de los participantes en la acción formativa o se compensarán por días de descansos, conforme se elija por los trabajadores/as, por mediación del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

8. – El trabajador/a tiene derecho a disponer de un Permiso Individual de Formación retribuido conforme a la legislación vigente, para recibir formación con título oficial, y que se dirige a la mejora de su capacitación personal y profesional.

9. – El trabajador/a que disfrute un Permiso Individual de Formación Retribuido percibirá el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas de la Seguridad Social en el período correspondiente. El salario estará constituido por Salario Base, Antigüedad, y todos los complementos fijos del presente convenio.

• En las demás cuestiones generales referidas a Plan de Formación, Acciones Formativas o Permisos Individuales de Formación, que no vengan reflejadas en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de cada momento.

Artículo 32. Comisión de salud laboral y formación.

Se constituirá una comisión para el seguimiento y vigilancia de las materias sobre salud laboral y formación, formada por 3 miembros, por parte de la representación social, que esto se asignará en proporción a su representatividad, y 3 miembros de la asociación de empresarial, que asumirán en materia preventiva y de salud laboral las competencias de Comisión Mixta de Seguridad y Salud, establecidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, referida en ámbito provincial.

Al margen de ello, en materia formativa, asumirán las competencias que a continuación se recogen, partiendo de la finalidad pretendida por la formación, es decir la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesidades formativas.

Funciones y Competencias.

La comisión paritaria tendrá las competencias y funciones que se establecen en los artículos 35 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y aquellas otras que se determine en el ordenamiento jurídico, el convenio colectivo presente, y en el siguiente reglamento de funcionamiento. Destacando expresamente las siguientes.

Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riegos sobre seguridad y salud laboral.

Solicitar informes a los organismos correspondientes o a los servicios de prevención propios y/o ajenos sobre seguridad y salud laboral en el trabajo sobre riegos en materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.

Aportar medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por el organismo o servicios de prevención. Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios de utilización de vestuarios y aseos para el personal de limpieza, las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

Coordinar la actuación de los comités de seguridad y salud de las empresas de las empresas de limpieza con los demás centros donde se realiza la actividad, con objeto de aplicar lo establecido en el Art. 24, de la Ley de Prevención y Riegos Laborales.

Controlar y velar por el cumplimiento de las revisiones médicas que deban realizar a los trabajadores/as.

Reglamento de funcionamiento,

Actuación de la comisión y acuerdos.

1. – La comisión paritaria se reunirá cada vez que sea convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, además de aquellas que se establezcan en el presente reglamento.

La comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría absoluta se sus vocales de cada una de las representaciones empresariales y sindical.

Las decisiones de esta comisión parietaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

2. – Actuación. – La comisión paritaria sectorial para la prevención de riesgos laborales en el sector ejercerá sus competencias y funciones, en el ámbito de la provincia de Jaén, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre la materia y en las disposiciones contenidas en este reglamento.

La comisión sectorial actuará entre otras con las siguientes funciones:

1. – Velar por el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. – Hacer el seguimiento, y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo en el sector, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

3. – Estudiar las peculiaridades del sector para la aplicación de la actual normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

4. – Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector.

5. – Emitir informes a iniciativa de los miembros de la comisión o cuando se solicite respecto a los temas de su competencia.

6. – Elaborar, poner en marcha y desarrollar planes de formación y proyectos de actuación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo requerir para tal fin la colaboración de organismos, servicios de prevención y de las organizaciones firmantes.

7. – Velar para que todos los trabajadores reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzca cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

8. – Elaborar proyectos y desarrollar cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral del sector.

9. – Incorporar al sector los acuerdos que en materia preventiva puedan adoptarse en ámbito superiores.

10. – Resolver aquellos temas que en materia preventiva le plantee cualquiera de las partes.

11. – Promover ante los organismos competentes, el estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector, reconocidas o no.

12. – Recabar la información necesaria para atender sus propios fines a través de la administración, las organizaciones sindicales y empresariales, sociales, las empresas y los trabajadores.

13. – Para el cumplimiento de sus fines se solicitará de la Fundación de la Comisión Nacional de seguridad y Salud de Trabajo o de la Comunidad en el Art. 13, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u Organismos análogos, los recursos para su actuación en los proyectos o actuaciones que procedan según los estatutos de la fundación creada por la Comisión Nacional de seguridad Social y Salud en el Trabajo.

14. – Cuantas otras sean necesarias para el desarrollo de sus fines.

15. – Realizar, por sí, por medios de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondiente calificaciones.

16. – Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de Formación de Empresa o lo que en el futura puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

17. – Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

18. – Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

19. – Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

20. – Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autonómico correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

Para el ejercicio de las funciones previstas anteriormente, cada uno de los sindicatos firmantes, elegirán a su representación, que deberán ostentar la condición de delegado de Personal; los sindicatos firmantes, dispondrán de un crédito de horario retribuido de veinte horas mensuales cada uno de ellos que distribuirán a su libre elección.

Artículo 33. Ropa de trabajo.

Como consecuencia de la obligatoriedad de utilizar prendas de trabajo por parte de los/as trabajadores/as, la empresa entregará un equipo cada seis meses compuesto:

Ropa de verano masculina: 1 camisa o polo, 1 pantalón, y 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Ropa de invierno masculina: 1 camisa o polo calidad invierno, 1 pantalón calidad invierno, 1 chaqueta o jerséis y 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Ropa de verano femenina: 1 bata o blusa y 1 pantalón, 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Ropa de invierno femenina: 1 bata o blusa calidad invierno, 1 pantalón calidad invierno, 1 rebeca y 1 calzado adecuado al trabajo a realizar.

Los equipos de trabajo será de la talla adecuada para el trabajador/ a que lo realicé, así como se proporcionará una prenda de abrigo adecuada cada dos años.

Los trabajadores/as que necesiten un calzado especial tendrán derecho al mismo.

El/la trabajador/a recibirá además guantes, y estarán a su disposición si las circunstancias lo requieren, botas, chaquetas de abrigo, ropa de agua y demás prendas adecuadas, que tendrán carácter personal. Asimismo, y para la manipulación de basura, la empresa entregará a los trabajadores/as que realice este trabajo guantes de material resistente al corte y a la punción.

Todo lo anterior conforme se elija por los trabajadores/as de cada empresa, y por mediación del comité de empresa o delegados/as de personal, siendo obligatorio, por parte de los trabajadores/as, a partir de la tercera y sucesiva entrega, la devolución previa de un equipo de los recibidos anteriormente, comprometiéndose en todo caso, la empresa por razones de higiene a eliminar las prendas entregadas.

Igualmente las empresas proporcionarán a sus trabajadores/as equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos sean necesarios.

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

La entrega de ropa de verano se efectuará en el mes de Mayo.

La entrega de la ropa de trabajo de invierno se efectuará el mes de Septiembre.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en el servicio la empresa entrante estará obligada a hacer entrega a todos los/as trabajadores/as, de dos equipos completos de las prendas anteriormente mencionadas, estando el/la trabajador/a obligado a la devolución a la empresa saliente de los equipos que de ella hubiera recibido.

Artículo 34. Jubilación.

Voluntaria:

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la limpieza. Es razonable que, como medida de fomento de empleo y mejora de la calidad en la prestación del servicio, se conviene que el personal con 64 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a hacerle todas la gestiones necesarias para la finalidad de este hecho e igualmente obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene reguladas por la legislación vigente.

Obligatoria:

De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la Disposición Adicional Décima de Estatuto de los Trabajadores/as (según redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de Julio), el personal, independientemente del grupo que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos necesarios correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar suspendida al momento en que se reúnan los mismos.

Jubilación parcial:

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años de edad, simultaneada con un contrato de relevo. En este caso, la empresa estará obligada a sustituir al trabajador/a relevista con otro trabajador/a en el mismo puesto, condiciones de trabajo, horario y la misma categoría profesional.

Contratos relevo: Con relación al contrato de reducción de jornada de trabajo a que hace referencia el artículo 12, párrafo 5, de la ley 32/1984, de 2 de agosto, que modifica el Estatuto de los Trabajadores/as, se establece como condición, que el/la trabajador/a que lo solicite, lo pondrá en conocimiento de la empresa, al menos con un mes de antelación a la formalización del nuevo contrato.

De todo lo anteriormente expuesto se dará conocimiento a la representación Legal de los Trabajadores/as.

Para el caso de jubilaciones anticipadas, de acuerdo con el siguiente cuadro indemnizatorio, se pactarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa en los tres primeros grupos y a elección del/la trabajador/a en los dos últimos. La cuantía de las indemnizaciones por tal concepto, son las que seguidamente se detallan:

Indemnización por jubilación anticipada

EDAD	ANTIGÜEDAD MINIMA EN LA EMPRESA	IMPORTE BRUTO
60 años	9 años	3.057’79 euros

61 años	8 años	2.675’65 euros
62 años	7 años	2.294’06 euros
63 años	5 años	1.528’93 euros
64 años	3 años	764’46 euros

Artículo 35. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y a la tarea desarrollada.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegado de Prevención, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo obre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otra personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales a los riegos específicos de su puesto y categoría profesional. Por consiguiente.

Las empresas afectadas por este convenio efectuarán las gestiones oportunas al objeto de que se realicen un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, bien en el Centro de seguridad e Higiene en el Trabajo, por las entidades en las que tenga concertado el Seguro de Accidentes o servicios médicos de la empresa. En el caso de empresas que tengan concertado el Seguro de Accidentes (Mutua de Accidentes), será a elección del trabajador realizarlo en Centro fijo o Unidad Móvil.

Asimismo, a petición de la trabajadora, se incluirá en la revisión médica, el examen mamográfico y ginecológico, una sola vez al año.

Se dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, así como los gastos de desplazamiento.

Las medidas de vigilancia de la salud y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los

que, a causa de sus características personales o estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan poner en situación de peligro a ellos mismos o a las demás personas presentes en el centro de trabajo o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho cuantas veces sea necesaria a la revisión correspondiente y como mínimo una vez al año, sobre ese riesgo, todo ello a cargo de la empresa.

Artículo 36. Bajas por enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal (I.T.), de cualquier índole, el/la trabajador/a percibiré el 100% de sus retribuciones, desde el primer día, todo ello salvo los supuestos que se contienen en la regulación del plus de asistencia.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 37. Derechos sindicales.

Los/as Delegados/as de Personal y los Miembros de Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de 25 horas, respectivamente, por mes, como máximo, salvo mejor derecho dispuesto en la legislación vigente, acumulable entre sus miembros. En lo referente a los miembros de Comité de Empresa, con independencia de las 25 horas previstas, como crédito horario retribuido, se dispondrá un crédito adicional de tres horas mensuales por miembro del Comité, que será distribuido por las Organizaciones Sindicales, entre los miembros de Comité o Sección Sindical.

Los Delegados/as de Personal y los Miembros de Comité de Empresa, darán conocimiento a la empresa con antelación suficiente de la forma y miembros en la que se aplicará la acumulación.

Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán además del crédito necesario para asistir a las reuniones de dicha comisión.

Artículo 38. Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, disponiendo los Representantes Sindicales de las mismas garantías y derechos de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal.

Artículo 39. Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como, órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, seguimiento y vigilancia de lo acordado en este convenio, así como para el análisis de la evolución de las relaciones laborales del sector.

Estará compuesta por tres representantes de la parte empresarial y tres por la parte social, que esto se asignará en proporción a su representatividad, intervinientes en este convenio, que a su vez podrán estar asistidos de uno o más asesores.

Las funciones de la comisión paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Para todas las discrepancias surgidas entre las partes como consecuencia de la aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, se convocará a la Comisión Paritaria, para que emita dictamen al respecto. Este dictamen, será previo y preceptivo a cualquier reclamación contenciosa-laboral, excepto cuando pueda existir caducidad o prescripción.

Las cuestiones sometidas a esta Comisión Paritaria se dictaminarán en un plazo máximo de 10 días.

En el caso de que en las cuestiones tratadas por la Comisión Paritaria no exista acuerdo, ambas partes, se comprometen a someterse las discrepancias a la Autoridad Laboral competente, cuyo dictamen no será vinculante para ninguna de las partes, sin perjuicio de las actuaciones legales que individualmente correspondan o puedan ejercer los/as trabajadores/as o empresarios/as a título individual.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por sus respectivas representaciones, y preferentemente de entre los que hubieran participado en las deliberaciones de este convenio, quedando constituida en este sentido por las siguientes personas, que estarán asistidas por los asesores que determinen cada una de las representaciones firmantes.

Artículo 40. Legislación vigente.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las normas legales, de rango jerárquico, superior existentes en la actualidad, o aquellas otras que se dicten en un futuro.

Teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto de convenios de empresas del sector existentes en la provincia, que deberán respetar lo regulado en éste.

Artículo 41. Revisión salarial.

El incremento salarial para cada uno de los años de duración del presente convenio, será el IPC real más 0'8%, para el año 2007, IPC real más 1%, para el año 2008, IPC real más 1%, para el año 2009 y IPC real más 1'2%, para el año 2010.

En el supuesto que al finalizar cada uno de los años de duración del presente convenio, 2007, 2008, 2009 y 2010, fuese superado el IPC previsto, se efectuará una revisión de la diferencia resultante entre el IPC real y el IPC previsto.

El abono de la diferencia resultante será con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de cada uno de los años, estableciéndose un plazo de quince días, a partir de la publicación del IPC real, aplicándose el citado referencial sobre todos los conceptos salariales, incluida la indemnización por jubilación anticipada, prevista en el artículo 34, del convenio, con excepción de los siguientes conceptos ayuda de estudios, plus de domingos y festivos, festivos de especial significación.

Artículo 42. Nóminas y finiquitos.

Dado el derecho que tiene el trabajador/a a la protección de datos (Ley Orgánica del 15/1999 del 13 de Diciembre), la entrega de nóminas se realizará de forma confidencial y personal, y mediante la entrega al trabajador/a, de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, entre los días 1 y 10 del mes siguiente del devengo.

El recibo del salario se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se establezca, otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador/a, así como las deducciones que legalmente procedan.

Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores/as que cesen, el correspondiente recibo de finiquito, que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito, sólo se extiende a los conceptos detallados en él. Del mencionado recibo se le dará copia a los representantes de los trabajadores/as con la antelación debida.

Artículo 43. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables. No obstante los Representantes Legales de los Trabajadores/as, serán tenidos en cuenta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y las empresas previamente deberán dar conocimiento de las mismas de organización a los representantes Sindicales

Artículo 44. Competencia desleal.

Desde la entrada en vigor del presente convenio, será considera competencia desleal y denunciada como tal, por cualquiera de las partes firmantes ante los organismos y/o tribunales competentes, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a doce euros por hora.

Las mejoras establecidas en el presente convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contratas actuales.

Artículo 45. Apertura concursos públicos.

Tanto Aselja, como la representación sindical, se comprometen a estar presentes en todos aquellos concursos públicos que se oferten, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los mínimos repercutidles, dando traslado a la Comisión Paritaria para determinar las acciones que procedan en el caso de competencia desleal.

Artículo 46. Incremento por toxicidad, peligrosidad ó penosidad.

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos y peligrosos que puedan existir. Corresponde a la Dirección de la Empresa, a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el fijar los puestos que conceptúen como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, previa solicitud de aquél e Informe por parte de los/as Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, Delegados/as de personal o Comités de Empresa, en su caso.

En el supuesto de discrepancias, el/la trabajador/a afectado/a, podrá reclamar ante la Comisión de Salud Laboral y Formación, siguiendo el proceso previo en el artículo 32, del Convenio, con la única salvedad que, en el curso de la sesión de la Comisión de Salud laboral y Formación, se recabará la participación, si se cree necesario, de un/a Técnico del Centro de Prevención y Riesgos Laborales, a fin que presten el apoyo técnico necesario.

Una vez alcanzado acuerdo en la Comisión de prevención de Riesgos laborales, en sede de la Autoridad Laboral o por existir sentencia Judicial firme, el personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que eliminen el indicado, percibirán un incremento equivalente al 15%, del salario base de su categoría siendo su devengo proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá únicamente y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho, cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado.

Artículo 47. Ayudas de estudios.

Las empresas comprendidas en este convenio, mantendrán, para el personal afectado por el mismo, y para sus hijos, un régimen de ayudas de estudio consistente para el año 2008 de 20 euros anuales, para el año 2009 de 30 euros anuales y el año 2010 de 40 euros anuales por cada hijo que tengan cumplidos los 4 años, y no hayan cumplidos los 17 años (enseñanza escolar obligatoria).

Para conceder esta ayuda el/la trabajador/a afectado/a deberá remitir a cada inicio de ciclo escolar entre el mes de Septiembre y Octubre, la documentación necesaria (copia de solicitud o certificado del centro de estudio correspondiente o cualquier otro documento que acredite que el hijo está matriculado).

Las ayudas de estudios se abonarán en el mes siguiente a su petición. Dicha ayudas se cobrarán aunque se esté en situación de Incapacidad Temporal de cualquier índole

Disposiciones transitorias.

Primera.

Los atrasos económicos resultantes de la firma del presente convenio, serán satisfechos por las empresas afectadas en la primera quincena, posterior a la fecha de publicación del presente documento en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Segunda.

Debido que el apartado i), del artículo 21, del anterior Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén 2004-2006, se retira a partir del 1 de Julio del 2007, los/as trabajadores/as que desde el 1 de Enero al 30 de Junio del 2007, hayan generado el derecho a disfrutar de los 2 días de permisos retribuido, lo podrán hacer a lo largo del 2 semestre del 2007, y de mutuo acuerdo con la empresa.

Para el personal contratado se le dará la parte proporcional de los días generados desde la fecha de inicio de su contrato en el 2007, hasta el 30 de Junio del 2007, considerando a efectos de cálculo la fracción resultante de 0’5 o más como una unidad.

Tercera.

Los porcentajes de incremento salarial fijado en este convenio para cada año de su vigencia serán como norma general de obligado cumplimiento por todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en este convenio.

Como excepción y en concordancia con lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del ET. los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenida en los dos ejercicios contables anteriores, al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo será obligatorio por parte de las empresas afectadas, la presentación de una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales, la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de la mencionada disposición transitoria como la documentación pertinente, entre la que contará los acuerdos habidos y actas de las reuniones habidas entre la representación de los trabajadores/as, y la empresa o de éstos si no existiese, se remitirá preceptivamente a ASELJA, quien emitirá un informe sobre las causas alegadas por la empresa requeriente. Este informe será emitido a la Comisión Paritaria del convenio para su análisis y posterior decisión, con fijación, en su caso, del nuevo régimen salarial.

En función de que exista o no acuerdo previo, la comisión decidirá:

De existir acuerdo entre empresa y representantes o de éstos en el caso de no existencia, convalidará el mencionado acuerdo de inaplicación salarial, salvo que exista indicios racionales de fraude de Ley.

En caso de no existir acuerdo, la comisión dictará solución de conformidad a su regulación de funcionamiento.

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por mayoría, en un plazo máximo de 15 días, a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los Representantes Sindicales, si los hubiera, y de la empresa afectada.

Para emitir su dictamen la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como, el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a la contabilidad y cuentas de resultados.

Las decisiones o dictámenes de la Comisión Paritaria serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Laboral-Social.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose,

por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as. Para ello se aplicarán sobre los salarios iníciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

El domicilio de la Comisión Paritaria será en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sito en el Paseo de la Estación, 30, planta 6.ª de Jaén.

Anexo I

Tabla salarial para el año 2007

Salario base

Mes/día euros

PERSONAL TITULADO	
Titulado de grado superior	1.137’98 Euros.
Titulado de grado medio	1.109’28 Euros.
Titulado laboral o profesional	1.090’20 Euros.
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe/a administrativo/a de primera	860’57 Euros.
Jefe/a administrativo/a de segunda	803’15 Euros.
Oficial de primera	764’90 Euros.
Oficial de segunda	764’90 Euros.
Auxiliar administrativo/a	737’24 Euros.
PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS	
Encargado/a general, supervisor/a o encargado/a de zona y encargado/a de grupos o edificios	757’70 Euros.
Responsable de equipo	747’50 Euros.
PERSONAL SUBALTERNO	
Ordenanza, guarda, cobrador o listero	737’24 Euros.
PERSONAL OBRERO	
Especialista día	825’22 Euros.
Especialista noche	1.031’52 Euros.
Peón Especializado día	732’68 Euros.
Peón Especializado noche	915’85 Euros.
Peón, Limpiador/a día	710’21 Euros.
Peón, Limpiador/a noche	887’77 Euros.