

Consejería de Trabajo y Política Social

922 Convenio colectivo de trabajo para limpieza de edificios y locales. Expediente 1/00.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para «Limpieza de edificios y locales» (código de convenio número 3000915), de ámbito sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 28-12-99 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4-01-99, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 11 de enero de 2000.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

Convenio colectivo de «Limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia año 2000-2003»

Artículo 1.- Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas que realizan su actividad en la Región de Murcia, de acuerdo con los límites territoriales actuales, sean cual fuere su domicilio social.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional

El presente convenio afecta a todos los trabajadores cuya actividad esté incluida en la limpieza de edificios y locales dentro de la Región de Murcia, tal como queda señalado en el artículo anterior.

Artículo 3.- Duración y vigencia

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero del 2000 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2003.

Artículo 4.- Denuncia y Prórroga

El presente convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes que ostenten representatividad legal para ello, con una antelación de tres meses a su vencimiento.

En caso de no ser denunciado, se prorrogará tácitamente, por periodos anuales, siendo el incremento salarial para los años sucesivos el IPC nacional real del año anterior.

La negociación del nuevo convenio se iniciará en la primera semana de octubre del año en que medie denuncia expresa.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con

carácter personal o colectivo, tengan establecidas las empresas a favor de sus trabajadores al entrar en vigor este convenio, en lo que exceda de lo pactado en el mismo.

Artículo 6.- Antigüedad

El presente convenio establece la siguiente antigüedad para los trabajadores que hubieran ingresado en las empresas del sector hasta el 31 de diciembre de 1995.

1 año, 2%; 2 años, 4%; 3 años, 6%; 4 años, 8%; 5 años, 10%; 6 años, 12%; 7 años, 14%; 8 años, 16%; 9 años, 18%; 10 años, 20%; 11 años, 22%; 12 años, 24%; 13, 14 y 15 años, 25%; 16 años, 32%; 17 años, 34%; 18 años, 36%.

Para las contrataciones indefinidas, fijas de plantilla o de centro realizadas entre el 1 de enero de 1990 y el 31 de diciembre de 1995, la antigüedad será por trienios y hasta el límite legal establecido con incrementos del cinco por ciento.

Los trabajadores que ingresen en las empresas del sector a partir del primero de enero de 1996 no devengarán complemento por antigüedad, devengando en cambio un plus por permanencia en las empresas de 2089 pesetas mensuales por cada trienio que permanezcan al servicio de las mismas, y hasta un máximo de cinco trienios.

Artículo 7.- Jornada

La jornada laboral será de **39** horas semanales de trabajo efectivo.

Se establece un descanso de 30 minutos diarios dentro del cómputo de la jornada continuada, que se considerará como efectivamente de trabajo, este descanso será proporcional para los contratos que excedan de 30 horas semanales en adelante.

Artículo 8.- Calendario Laboral

Los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa confeccionarán el Calendario Laboral Anual antes del 30 de abril de cada año.

El Calendario Laboral reflejará los descansos semanales y los 14 festivos del año.

En aquellos casos en que por las peculiaridades del servicio no fuese posible su descanso serán compensados de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes legales.

Artículo 9.- Día del patrón

Las empresas afectadas por el presente convenio, el día 3 de noviembre, abonarán a sus trabajadores sobre la retribución ordinaria, una gratificación extraordinaria consistente en un día de salario real. Si el trabajador prefiriese descansar podrá hacerlo a lo largo del año, preavisando con cinco días de antelación en caso de coincidencia tendrán opción preferente por orden de petición.

Artículo 10.- Economato

A los trabajadores asociados o que se asocien a economatos se les abonará por las empresas el 50% de la cuota mensual, previa presentación por éste mensualmente del carnet de afiliado o similar.

Artículo 11.- Póliza de Seguro

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a extender una póliza de seguro colectivo para los trabajadores. Dicha póliza cubrirá los riesgos de invalidez

permanente total o absoluta para la profesión habitual y muerte. Todos ellos derivados de accidente laboral y que cobrarán sus herederos o beneficiarios o el propio trabajador.

La aportación bruta para cubrir estos riesgos de las empresas, será de 900 pesetas por trabajador y año. La póliza y su cuantía entrará en vigor el día de la firma de este convenio y su duración será hasta la firma del nuevo convenio. Las empresas asumirán el riesgo anteriormente señalado en caso de no suscribir póliza alguna, y a partir de la fecha señalada se indemnizará al trabajador, herederos o beneficiarios en la cuantía de 1.050.000 pesetas en caso de producirse el evento asegurado. Se entregará copia de la póliza a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 12.- Jubilación

1.º) Se establece, salvo pacto entre empresa y trabajador, la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre y cuando el trabajador/a reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2.º) Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

3.º) Los trabajadores que con 5 años de antigüedad en la empresa causen baja por jubilación voluntaria, se les abonará por las mismas las siguientes cantidades según las edades y baremos siguientes:

AÑO 2000

60 AÑOS:	212.306.- PTS.
61 AÑOS:	181.977.- PTS.
62 AÑOS:	151.647.- PTS.
63 AÑOS:	136.482.- PTS.
64 AÑOS:	113.735.- PTS.

La solicitud de jubilación voluntaria en estos casos, deberá realizarse dentro del primer trimestre de la concesión de la contrata del servicio de limpieza del centro en el que el trabajador preste sus servicios, o bien dentro de los tres meses siguientes a la renovación de los contratos.

3.º) A los 65 años y en el mismo supuesto anterior se le abonarán 89.160.-Pts. para el año 2000.

4.º) En el supuesto de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total o absoluta, no derivada de accidente laboral, y siempre que el trabajador tenga en la empresa cinco o más años de antigüedad, se le abonará las mismas cantidades que en el apartado tercero.

5.º) Todas las indemnizaciones anteriormente reseñadas en los puntos 1.º), 2.º) y 3.º), se entiende para jornada completa. Para los de tiempo parcial, se entenderá proporcional al número de horas trabajadas anualmente.

6.º) Se recomienda la jubilación parcial con arreglo al Real Decreto 1.991/84.

Artículo 13.- Complemento por incapacidad temporal

Todos los trabajadores regidos por este convenio en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100% de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador la diferencia

entre la prestación de la entidad aseguradora y el 80% de la base reguladora hasta el día 21 desde el comienzo de la enfermedad. Esta diferencia será del 100% a partir del día 21 hasta el término de esta situación de Incapacidad Temporal. A estos efectos se entenderá por base reguladora el Salario base más antigüedad, plus de asistencia, más la prorrata de las pagas extras.

Artículo 14.- Proximidad de Maternidad

Las trabajadoras que se encuentren en esta situación, realizarán trabajos que requieran menor esfuerzo físico, así como se evitará que realicen trabajos que puedan presentar peligros de toxicidad, contagio, etc., a partir del segundo mes de embarazo, previa comunicación a la empresa.

Artículo 15.- Plantillas

Las empresas afectadas por el presente convenio, quedarán obligadas ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad social a remitir en el plazo de tres meses contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", relación del personal señalando el número total de sus trabajadores que comprendan cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos. Se facilitará a los Delegados de Personal y, en su caso, al Comité de Empresa, a solicitud de los mismos, copias de los impresos TC1 Y TC2.

Artículo 16.- Ingresos y Ascensos

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y de las del presente convenio.

Los reglamentos de régimen interior señalarán los requisitos y condiciones que, sin vulnerar las disposiciones generales, hayan de reunir quienes aspiren a las distintas categorías o cargos que tengan establecidos y señalarán, en su caso, exámenes de prueba de aptitud, méritos o títulos precisos.

Para la provisión de las plazas de trabajadores fijos que se oferten en las empresas, se establecerá un turno por el que de cada tres plazas, dos de ellas se cubrirán exclusivamente por personal que anteriormente hubiese mantenido contratos de carácter temporal con la empresa.

Los aumentos de jornada producida en los centros de trabajo, se cubrirán por los trabajadores/as que no tengan la jornada completa y ateniéndose a criterios de antigüedad.

Artículo 17.- Licencias

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar licencias retribuidas en los siguientes casos:

- Por matrimonio, 16 días.
- Por alumbramiento de cónyuge, 3 días laborales si es en la misma localidad, y 5 días si se produjera fuera de la localidad, entendiéndose por localidad lo que se especifica el artículo 21 párrafo segundo del presente Convenio.
- Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 3 días laborables, suegros, hermanos o hermanos políticos, 2 días laborables, y 5 días laborables en la misma circunstancia que en el apartado anterior, en relación con producirse el hecho dentro o fuera de la localidad.
- Por enfermedad grave o internamiento hospitalario de padres, hijos, hermanos, cónyuges, 3 días laborables si es en la misma provincia y 6 días laborables si tuviera que trasladarse a otra provincia.
- Para el cumplimiento de deberes públicos, el tiempo necesario, previa justificación.

f) Para exámenes el tiempo necesario, previo aviso y posterior justificación.

g) Para el traslado de vivienda, 2 días naturales.

h) Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día.

i) Las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de descanso en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada laboral normal en una hora, con la misma finalidad.

j) Para la visita al médico especialista o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tengan que acudir el propio trabajador, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de permiso retribuido. Deberá justificar en todo caso a la empresa, la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un permiso no retribuido anual de treinta días naturales, el mencionado permiso podrá dividirse en dos períodos de quince días. Este derecho solo podrá ejercitarse por una sola vez al año previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 18.- Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria (PSS) y Objeción de Conciencia.

El trabajador que se incorpore al Servicio Militar, PSS u Objeción de Conciencia, con carácter obligatorio o voluntario, y en este último caso por el tiempo mínimo obligatorio, tendrá reservado su puesto de trabajo en la empresa mientras permanezca en el mismo dos meses más, pasados los cuales sin haber solicitado el reingreso por escrito a la empresa, se entenderá rescindida la relación laboral. Se computará todo el tiempo de permanencia en el servicio militar a efectos de antigüedad y percepción del plus de permanencia, en su caso. Durante el tiempo de permanencia en filas el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias en julio y Navidad. En caso de permiso militar siempre y cuando lo autorice la Superioridad por escrito se le facilitará trabajo en la empresa.

Artículo 19.- Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su duración. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de carácter provincial o estatal que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese de dicho cargo.

Con independencia de lo que la legislación vigente establece en cuanto a las excedencias forzosas, los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia con derecho a ella, siempre que reúnan y cumplan las siguientes condiciones.

Hacer la solicitud con dos meses de antelación a la iniciación de la misma, tener acreditado un año de antigüedad en la empresa y que el período de la excedencia no sea inferior a un año ni superior a cinco años. La solicitud de reingreso, que será obligatoria para las empresas se comunicará por escrito y con preaviso de dos meses al vencimiento y las condiciones del mismo serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute del período de excedencia. El período de excedencia no se computará como antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo menor de tres años derecho que sólo podrá ejercitar uno de los cónyuges.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en las empresas.

Asimismo se especifica expresamente que la excedencia por lactancia se considerará forzosa.

Artículo 20.- Suplencia de Vacantes

Las empresas cubrirán desde el primer día las vacantes que se produzcan por vacaciones y desde el tercer día aquellas que se causen por licencias, Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común, Accidente Laboral y Permiso por maternidad.

Artículo 21.- Movilidad y Plantillas

Dentro de los límites geográficos establecidos en la legislación laboral vigente las empresas podrán trasladar sus trabajadores ateniéndose a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores siempre que realicen su jornada laboral en un mismo centro no podrán ser trasladados definitivamente a un centro de trabajo fuera de su localidad, entendiéndose por tal lo dispuesto en el artículo 21 de la derogada Ordenanza Laboral de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales, que tendrá vigencia con carácter convencional.

Artículo 21 bis.- Turnos de Trabajo

Los turnos de trabajo serán rotativos, salvo que los trabajadores estén de acuerdo con los turnos fijos.

Artículo 22.- Prendas de Trabajo

Se facilitará a todos los trabajadores dos juegos de uniformes al año uno en el mes de abril y otro en el mes de Octubre, siendo los representantes legales de los trabajadores quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo y componentes de dichos uniformes ; la composición mínima de las prendas de trabajo será : bata, rebeca, pantalón y camisa o buzo, calzado si las condiciones del puesto de trabajo así lo requiere, según las normas de Seguridad e Higiene. A partir de primeros de enero del año 1993, las empresas dentro de la dotación de ropa de trabajo incluirán en ellas el calzado adecuado para el tipo de trabajo a realizar.

A los trabajadores de nueva contratación se les hará entrega de dos uniformes al iniciarse su relación laboral, y no se le entregarán otros dos uniformes hasta transcurrido un año desde la fecha de ingreso.

Se entregarán prendas de abrigo o impermeables, según el caso, a aquellos trabajadores que realicen su trabajo a la intemperie cuando las condiciones climatológicas lo requieran.

Artículo 23.- Control de Seguridad e Higiene

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en todo lo que se establece sobre Prevención de Riesgos Laborales, que es competencia de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

Las partes se comprometen a crear una Comisión de Seguridad y Salud, que entre otras tendrá las siguientes funciones:

-Estudiar el sector en profundidad sectorializando por hospitales y resto de servicios para que los planes de evaluación de riesgos incorporen propuestas concretas para el centro de trabajo.

-Diseñar los planes de formación para todo el sector y fomentar su puesta en marcha.

-Realizar el seguimiento y preparación de los informes de incumplimiento de la L.P.R.L.

-Las empresas se comprometen a entregar a los representantes legales de los trabajadores, la evaluación de riesgos en el plazo de 30 días desde la publicación del convenio.

Artículo 24.- Revisiones Médicas

Con carácter obligatorio las empresas facilitarán una revisión médica anual a sus trabajadores en el Gabinete de Seguridad e Higiene o en un centro clínico por personal facultativo.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas

- 1.- Confección de un historial médico-laboral
- 2.- Toma de datos antropométricos.
- 3.- Presión arterial y pulso.
- 4.- Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5.- Control audiométrico.
- 6.- Control visual (lejana, cerca).
- 7.- Expirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvigeno).
- 8.- Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 50 años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- 9.- Pruebas en sangre y orina de tipo standard recuento V.S.O.
- 10.- Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho Gabinete.

Artículo 25.- Garantías Sindicales

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a reconocer un máximo de 28 horas mensuales retribuidas a sus Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresas. Estas horas podrán ser acumuladas en un mínimo del 60% de las personas antes mencionadas computándose las fracciones como uno más. Estas horas se podrán utilizar para las funciones relacionadas con su cargo sindical, con justificación del tiempo utilizado y previa comunicación por escrito a las empresas del interesado con la antelación suficiente.

Con cargo a la reserva de horas los representantes sindicales en las empresas dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores durante la jornada laboral. Dicha información se hará de forma que no paralice el proceso productivo.

No se incluirá en el cómputo de las 28 horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa exclusiva de la empresa, la colaboración en los órganos de participación, así como las empleadas en la negociación colectiva.

Aquellos delegados sindicales que tengan que utilizar las horas sindicales fuera de su jornada de trabajo habitual, éstas les serán reducidas de su jornada de trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores en un centro de trabajo, como resultado de las elecciones celebradas en dicho centro, continuarán ostentando dicha condición, en el supuesto de cambio de contrata, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del presente convenio, cuando la nueva empresa contratista se subrogue en los derechos y obligaciones de los contratos de trabajo de todos los trabajadores del referido centro de trabajo.

Se faculta a la Comisión Paritaria de este convenio para que se pronuncie en los posibles casos en los que la subrogación de personal de una a otra empresa, afecte a representantes de los trabajadores.

Artículo 26.- Información

Las empresas afectadas por este convenio darán a sus Delegados de Personal o a su Comité de Empresa la información que éstos soliciten por escrito de tipo laboral a los trabajadores de la misma.

Artículo 27.- Tablón de Anuncios

Las empresas facilitarán a sus trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que puedan tener ellos en los locales de su propiedad.

Artículo 28.- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas al salario base, antigüedad, plus de transporte y plus de asistencia.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa dentro del primer trimestre del año natural.

La duración de las vacaciones será de 27 días laborables, de los que al menos 19 laborables serán ininterrumpidos y disfrutarán preferentemente en verano. La retribución que corresponda a las vacaciones las empresas las harán efectivas a sus trabajadores el día anterior al inicio del disfrute de las mismas, caso de no poder ser así los trabajadores percibirán en concepto de anticipo la cantidad económica equivalente a los días que vayan a disfrutar.

Artículo 29.- Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 30.- Horas Extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 31.- Salario Base

El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.

Artículo 32.- Pagas Extraordinarias

Se abonarán al trabajador las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) 15 de marzo, 16 días de salario base más antigüedad.
- b) 30 de junio, 30 días de salario base más antigüedad.
- c) 15 de septiembre, 16 días de salario base más antigüedad

d) 15 de diciembre, 30 días de salario base más antigüedad.

Los períodos de cómputo de las pagas extraordinarias se establecen en la siguiente forma:

Pagas de marzo y septiembre, se computarán en períodos de doce meses de marzo a marzo y de septiembre a septiembre, abonándose con el salario del año en que vence la paga para su abono.

Pagas de junio y diciembre, se computarán en períodos de seis meses de enero a junio y de julio a diciembre del año en curso, abonándose con el salario del año en que vence la paga para su abono.

Artículo 33.- Dietas

AÑO 2000

- a) 1.289 .- Pts. Por hacer una comida fuera.
- b) 2.574.- Pts. Por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 3.933.- Pts. Por dieta completa y pernoctar.

Todo ello salvo que la Empresa contrate los servicios.

Artículo 34.- Plus de Transporte

Se fija un plus de transporte por jornada completa de trabajo cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. Los días de falta al trabajo se descontará la parte proporcional que corresponda. Este plus no se percibirá en caso de Incapacidad Temporal o falta injustificada al trabajo. En caso de accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, se percibirá el 100% de este plus durante los tres primeros meses.

Artículo 34 – bis .- Plus de Asistencia

Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el ANEXO salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. La cuantía de este plus se cotizará a la Seguridad Social.

Artículo 35.- Incremento Salarial

Se establece un incremento salarial para el año 2000 del 2'6 por ciento sobre el salario base del año 1999 aplicable a todos los conceptos económicos, reflejados en el articulado del presente convenio, quedando pendiente actualizar en la tabla del año 2000 la desviación producida a partir del 1'8% en el IPC real del año 1999.

Para los años 2001, 2002 y 2003 el incremento salarial será el IPC previsto por el Gobierno para dichos años incrementándose en 0'4%. En el supuesto de que el IPC real de cualquiera de los años de vigencia del convenio sea superior al incremento salarial pactado para los mismos, la diferencia se imputará a los conceptos retributivos a partir del año siguiente en cada una de las tablas, sin efectos retroactivos.

Artículo 36.- Indemnización por finalización del Contrato de Trabajo

Todos aquellos trabajadores que sean contratados temporalmente a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, percibirán en concepto de indemnización a la finalización de su contrato, los siguientes porcentajes sobre el total de las remuneraciones netas recibidas.

Contratos de hasta doce meses, 10%.

Contratos de 12 meses, 7%.

Contratos de 24 meses en adelante, 5%.

No serán de aplicación dichas indemnizaciones cuando los trabajadores hayan sido contratados temporalmente para sustituir al personal fijo de la empresa, ni en aquellos supuestos contratos para obra o servicio determinado de nuevos centros de trabajo.

Artículo 37.- Adscripción del Personal

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

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo, y que estén adscritos al centro de trabajo al menos durante dos meses antes del cese de la contrata.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de vacaciones, I.T., accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo. Los términos de la situación de excedencia deberán acreditarse documentalmente, quedando el nuevo empresario subrogado en los mismos.

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

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata.

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

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a la Asociación Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia en Cartagena (Edificio COEC, calle Carlos III, n.º 1), y a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

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

3.º Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que el trabajador realizará su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional y del descanso semanal, abonándosele por la empresa saliente la liquidación; no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4.º La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula; la empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:
Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de los TC1 y TC2 de la cotización a la Seguridad Social de los últimos meses.

Relación del personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y si ostentan cargo de representación legal de los trabajadores en el centro que cambia de contrata.

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

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Reconversión

Se negociará entre cada empresa y Comité de Empresa la futura reconversión de plantilla de cada centro de trabajo.

Artículo 39.- Plus de Plazas Abastos

Se fija este plus en una cuantía de 5.068 pesetas para el año 2000, pesetas lineales y mensuales por jornada completa de trabajo para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en plazas o mercados y que se abonará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

Artículo 39. Bis) Plus Tóxico, Penoso y Peligroso

A partir del 2001 se establece un plus consistente en el 10% del salario base para todos los trabajadores que presten sus servicios en Centros Hospitalarios Públicos dependientes del Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) o de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Este plus compensará a dichos trabajadores por la peligrosidad, toxicidad o penosidad que pudiera existir en sus puestos de trabajo.

Para el año 2002 este plus será de un 15% del salario base, y para el año 2003 será del 20% del salario base.

Se considerarán condiciones más beneficiosas las cantidades que los trabajadores viniesen percibiendo en la actualidad por dichos conceptos y sean superiores a los porcentajes anteriormente establecidos.

Artículo 40.- Contratos de Trabajo

Todos los contratos pactados incluirán la cláusula de respeto a las condiciones de Convenio Colectivo.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, la copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo previsto en la Ley 2/91, de 7 de enero.

Artículo 41.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, previstos en el artículo 15.1 b) del

Estatuto de los Trabajadores, que se celebren dentro del ámbito del presente convenio, será de 13 meses y quince días dentro de un período de 18, atendiendo a que la mayoría de adjudicaciones o contrataciones de limpieza no superan esta duración.

Artículo 42.- Contratos por obra o servicio determinado

A los efectos establecidos en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado, los siguientes:

a) Los trabajos de primera limpieza o limpieza general.

b) Los trabajos o servicios vinculados a una contrata de limpieza, pública o privada, adjudicada por tiempo cierto, incluidas sus posibles prórrogas. Terminado el contrato mercantil o período de adjudicación, finalizarán las relaciones laborales nacidas por su causa.

c) Los trabajos o servicios de limpieza y mantenimiento integral de larga duración, cuando ésta se vincule a la rescisión del contrato mercantil.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado pasarán obligatoriamente a estar adscritos a la nueva empresa contratista o adjudicataria del servicio de limpieza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del presente convenio, siempre que se cumplan los requisitos necesarios para que opere la subrogación.

Todo lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinado vigentes en la actualidad, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

Artículo 43.- Cláusula de Descuelgue

Las empresas que atraviesen dificultades económicas y acrediten haber sufrido pérdidas durante al menos dos ejercicios consecutivos referidos al conjunto de sus centros de trabajo en la Región de Murcia podrán solicitar de la Comisión Paritaria la inaplicación del incremento salarial pactado en el presente convenio.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria en el que el empresario expondrá las causas por las que pretende la inaplicación del régimen salarial del convenio y la solicitud concreta que formule a la misma. Al escrito acompañará copia de la documentación necesaria para justificar lo expuesto junto con un informe emitido por la representación legal de los trabajadores.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde la recepción de la solicitud, y después de examinar la documentación aportada podrá resolver directamente o solicitar del interesado la ampliación de la documentación, así como la comparecencia ante la misma de los representantes de los trabajadores. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión dentro del plazo fijado por ésta determinará el archivo de la solicitud.

La Comisión podrá encargar los dictámenes o informes técnicos que considere necesarios, siendo su coste a cargo del empresario, siempre que éste apruebe su encargo.

La Comisión resolverá en un plazo de diez días desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la comparecencia de los representantes de los trabajadores o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus miembros y no podrán autorizar niveles salariales inferiores a los vigentes en el año inmediato anterior para el que se formula la solicitud. Dichos acuerdos deberán contemplar el plazo de inaplicación de los incrementos y, en su caso, el sistema de recuperación de los mismos.

ANEXO SALARIAL

Tabla salarial para el año 2000

Categoría	Plus asistencia	Plus transport.	Salario	Retribución anual
Limpiador	3.343	5.976	10.909	1.733.714
Responsable grupo	3.370	5.976	10.909	1.746.080
Peón especializado	3.443	5.976	10.909	1.779.514
Conductor limpiador	3.446	5.976	10.909	1.780.430
Aux. administrativo	3.507	5.976	10.909	1.808.826
Encargado zona	3.530	5.976	10.909	1.819.360

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio, que estará compuesta por cuatro trabajadores - dos por cada sindicato firmante - y cuatro representantes - uno por empresa - de la parte empresarial.

Esta Comisión tendrá también por cometido conocer, recibir, entender y denunciar en su caso las incidencias que se produzcan en los Pliegos de Condiciones de los Concursos Públicos para que en los mismos se respeten las condiciones económicas mínimas pactadas en el presente Convenio Colectivo.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación a la otra con siete días de antelación máxima de la fecha, el lugar y la hora de reunión, así como de su

motivo y personas que la representarán, y quedará válidamente constituida con la asistencia de cuatro miembros por cada parte. Las partes convocadas comunicarán de forma inmediata a la convocante su conformidad con la fecha, lugar y hora de la reunión, así como los nombres de las personas que las representarán en la misma.

Los acuerdos de la comisión son vinculantes para las dos partes y se tomarán por mayoría simple de los asistentes quienes podrán acudir con los asesores que estimen necesarios según las materias de las que se trate.

Se nombrará un Secretario que elaborará las actas de las reuniones. Este cargo será de duración anual, y recaerá alternativamente en un miembro de cada parte.

En caso de imposibilidad de llegar a acuerdos se podrá acudir al Organismo competente solicitando su mediación.

Aparte de las competencias al principio indicadas será función de la Comisión Paritaria la vigilancia de la competencia desleal existente en el sector, denunciando las infracciones que se comprueben.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En materia de régimen disciplinario, ante la derogación de la Ordenanza del sector, las partes acuerdan acogerse, para que sea de aplicación desde la entrada en vigor del presente convenio, al Capítulo Cuarto (artículos 17 al 19) del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos suscritos entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, publicado en el BOE de 9 de junio de 1997.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes se adhieren al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos de la Región de Murcia.

Asimismo, se adhieren al contenido íntegro del texto del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia para el año 1999 publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el 29 de julio de 1999.