

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE NAVARRA AÑOS 2008, 2009, 2010 y 2011

Art. 1º- Determinación de las partes. El presente Convenio se concierta por la representación designada por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) como parte económica, y por la representación de U.G.T. y CC.OO., como parte social.

Art. 2º- Ámbito funcional y personal. El presente Convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales dentro de la Comunidad Foral de Navarra, sin más excepciones que aquéllas que estando incluidas en el citado ámbito funcional hayan concertado un Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo esté en vigor y en él no se disponga otra cosa.

Ambas partes negociadoras establecen de común acuerdo que el presente Convenio obliga a todas las empresas y su personal incluidos dentro del ámbito de su aplicación.

En consecuencia, durante su vigencia ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de pactos de empresa sobre materias reguladas por el mismo.

Art. 3º- Ámbito Territorial. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y personal mencionado en el ámbito funcional y personal antecedente, dentro de la Comunidad Foral de Navarra.

Art. 4º- Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, a partir de 1 de Enero de 2.008 finalizando la misma el día 31 de Diciembre de 2011.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Art. 5º- Retribuciones

5.1.- Incremento salarial. El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio, será el resultado de incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior (2.007, 2.008, 2.009 y 2.010) con el porcentaje de subida que haya experimentado el IPC real del conjunto del Estado de ese año anterior. Este incremento se aplicará a todos los conceptos recogidos en el convenio.

5.2.- Retribuciones. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá mensualmente las retribuciones que, para el año 2.008, figuran en el Anexo de este Convenio. Dichas retribuciones corresponden a la jornada normal o completa y son el resultado de aplicar, sobre las tablas vigentes a 31 de Diciembre de 2.007, los incrementos iniciales del año 2.008 descritos en el apartado 5.1 de este artículo. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá mensualmente el porcentaje de dichas retribuciones equivalente al porcentaje de la jornada contratada.

En dicho Anexo se establece asimismo para cada categoría el precio (sin antigüedad) de cada hora de trabajo efectivo, incluida la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. En ningún caso, las trabajadoras y trabajadores percibirán retribuciones inferiores a las que resulten de multiplicar dicho precio hora por las horas efectivamente trabajadas más los complementos personales y de puesto de trabajo que les pudieran corresponder.

El personal de 18 años queda asimilado a la categoría de peón de limpieza a efectos salariales. La cuota obrera de la Seguridad Social, así como el I.R.P.F. serán en todo caso a cuenta del trabajador o trabajadora.

Quienes realicen los trabajos propios de la categoría profesional de Peón Especializado, percibirán las retribuciones correspondientes a dicha categoría con independencia de su edad.

Las trabajadoras y trabajadores por orden de antigüedad, tendrán derecho a acceder a la categoría de Peón Especializado, cuando así lo soliciten, haya vacante y reúnan los requisitos necesarios.

Art. 6º.- Plus de desplazamiento. Existirá dicho Plus en aquellos casos en que para incorporarse al centro de trabajo sea preciso salir de los límites urbanos, entendiéndose como tales los establecidos en el artículo 21 de la antigua Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, de 15 de Febrero de 1.975 (las localidades de Noain, Berriain y Huarte-Pamplona quedan excluidas de la macroconcentración urbana e industrial de Pamplona) y también en los desplazamientos a efectuar entre centro y centro de trabajo, aun dentro de los límites urbanos. Consistirá dicho Plus en:

- a) Cuando exista transporte público. Las Empresas abonarán el importe de ida y vuelta en transporte público previa presentación de los correspondientes justificantes de los gastos. Si la distancia a recorrer es superior a un kilómetro, el personal podrá optar por utilizar el vehículo propio, cobrando el importe del transporte público.
- b) Cuando no exista transporte público o haya de utilizarse más de una línea y el personal se desplace mediante vehículo propio, las empresas abonarán a razón de 0,26 euros/km. Dicha cuantía se actualizará con el importe del IPC real del conjunto del Estado del año anterior en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

El desplazamiento entre centro y centro de trabajo, se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

Como principio general, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos domicilios estén más próximos de comunicación a los mismos.

Art. 7º- Pagas Extraordinarias. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

- 1º.- Tres pagas extraordinarias, Julio, Navidad y Primavera, por el importe de una mensualidad de Salario Base más Antigüedad si la hubiere y Plus Convenio, en cada una de dichas pagas.

Las citadas pagas extraordinarias serán hechas efectivas, los días 5 de Julio, 22 de Diciembre y la de Primavera entre el 1 de Enero y el 31 de Marzo, y todas ellas se abonarán conforme a salarios vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán, la primera, de enero a junio y la segunda, de julio a diciembre.

La gratificación de Primavera, se devengará anualmente, de enero a diciembre del año anterior.

Esta última paga de Primavera se podrá prorratear a lo largo de todos los meses del año siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

2º.- Una paga extraordinaria más en Otoño que se consolidará en el 90 % del Salario Base a lo largo de la vigencia del convenio, a razón de un 22,5 % cada uno de sus años. Así, en el año 2008, se abonará un 22,5 % del Salario Base de ese año; en el año 2009, se abonará un 45 % del Salario Base de ese año; en el año 2010, un 67,5 % del Salario Base de ese año, y en el año 2011, el 90 % del Salario Base de ese año.

El abono de la misma se hará en el mes de septiembre de cada año, año del devengo (enero a diciembre de cada uno de ellos), comenzando por el mes de septiembre de 2.008.

Cuando, quienes hayan percibido dicha paga extraordinaria de Otoño, cesen en la empresa antes del 31 de diciembre del año de que se trate, se les descontará de su liquidación y finiquito la parte de esta paga extraordinaria que hayan percibido y no devengado. Cuando los trabajadores se incorporen a la empresa con posterioridad a su abono, se percibirá la parte proporcional en el mes de diciembre del año de que se trate.

Esta paga también se podrá prorratear a lo largo de todos los meses del año siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

Art. 8º- Jornada anual

A) Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente jornada anual:

Año 2008: 1.681 horas y 20 minutos de trabajo efectivo. (1.681,333 horas)

Año 2009: 1.681 horas y 20 minutos de trabajo efectivo. (1.681,333 horas)

Año 2010: 1.673 horas y 20 minutos de trabajo efectivo. (1.673,333 horas)

Año 2011: 1.673 horas y 20 minutos de trabajo efectivo. (1.673,333 horas)

La reducción de la jornada anual pactada (8 horas en el tercer año de vigencia del convenio, 2010) se traducirá en aumento de un día más de vacaciones tanto en el personal contratado a tiempo completo como en el personal contratado a tiempo parcial. Además el personal a tiempo completo tendrá 9 días por vacaciones adicionales (asuntos propios). El personal a tiempo parcial, el resto del tiempo derivado de la reducción, se aplicará para ajuste de calendario.

En cuanto al cómputo semanal, dado que la reducción de jornada de los años 2003 y 2004 se tradujo en un aumento del porcentaje de jornada para el personal contratado a tiempo parcial, se procederá de la siguiente forma:

- Contratos a tiempo parcial: A los exclusivos efectos de determinar el porcentaje de jornada se establece que las jornadas anuales pactadas para los años 2008 y 2009 equivalen a 39,25 horas semanales, siendo dicha equivalencia de 39,21 horas semanales para los años 2010 y 2011, sobre la base de 257 y 256 días laborables respectivamente y con arreglo al siguiente cálculo:

2008: 1681,333 horas : 257 días laborables x 6 días = 39,25 horas semanales

2009: 1681,333 horas : 257 días laborables x 6 días = 39,25 horas semanales

2010: 1673,333 horas : 256 días laborables x 6 días = 39,21 horas semanales

2011: 1673,333 horas : 256 días laborables x 6 días = 39,21 horas semanales

- Contratos a tiempo completo: Se mantiene el módulo semanal de 40 horas , de manera que el número de días laborables será de 252,2 en los años 2008 y 2009 (1681,333 : 6,666 = 252,2 días = 252 días + 1 hora y 20 minutos) y de 251,2 en los años 2010 y 2011 (1673,333 : 6,666 = 251,2 días = 251 días + 1 hora y 20 minutos).

Aquellas empresas que, por cualquier circunstancia o concepto, tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior, en cómputo anual, a la jornada pactada en este Convenio, no vendrán obligadas a disminuir ninguna hora. Igualmente, se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando la plantilla en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

- B) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.
- C) Dado que se ha optado por ampliar las vacaciones como fórmula para reducir la jornada, en el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se produjera una disminución legal de la jornada máxima, esta disminución solamente será de aplicación en el supuesto de que, con arreglo a la nueva jornada máxima y a la duración legal de las vacaciones (hoy 30 días naturales), la nueva jornada anual resultante sea inferior a la pactada en el presente Convenio. De producirse este supuesto, será la Comisión Mixta de interpretación de este Convenio, la que en aplicación de lo anterior determinará los ajustes necesarios.

Art. 9º- Vacaciones

9.1 – Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 38 días laborables de vacaciones en los años 2.008 y 2.009 y 39 días laborables en los años 2.010 y 2.011.

9.2 - Disfrute: Las vacaciones a las que se refiere el número anterior se disfrutarán en uno o en dos bloques, ampliables a tres en el supuesto de que uno o más de los bloques se disfruten fuera de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre. Las vacaciones serán disfrutadas de forma obligatoria, exclusivamente cuando en la empresa en las que se esté prestando servicios se disfrute de vacaciones colectivas de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral de la empresa de que se trate. Cuando esas vacaciones colectivas sean inferiores a 15 días, no computarán como bloque.

La elección del período o períodos de vacaciones se regirá por las siguientes normas:

- a) **Meses de Julio, Agosto y Septiembre:** Durante estos meses el disfrute de las vacaciones se realizará, a opción del trabajador o trabajadora, por semanas naturales (mínimo de dos semanas) o bien por quincenas naturales (una o varias), salvo las que resten por disfrutar en el 2º bloque, de tal forma que la fecha de inicio del período de vacaciones será, bien un lunes, o bien un día 1 ó 16, según cual sea la fórmula de disfrute elegida por el personal.

El personal de acuerdo con la opción elegida designará las fechas de disfrute de sus vacaciones con la limitación de no rebasar el porcentaje máximo de

personal de vacaciones que le sea aplicable. Para ello deberá poner en conocimiento de la Empresa las fechas elegidas con una antelación mínima de tres meses. Estas, una vez recibida la petición de fechas, notificarán al personal, con una antelación mínima de dos meses, bien la ratificación de dichas fechas, o bien la negativa fundada en la condición limitativa establecida en el párrafo siguiente de este apartado. Si en el indicado plazo no se produjera contestación, se entenderán concedidas en las fechas elegidas por el personal.

A fin de determinar los porcentajes máximos de personal de vacaciones referenciados en el párrafo anterior se distinguirá dentro de cada plantilla entre dos colectivos de trabajadores en función del número de centros de trabajo en que presten sus servicios dentro de su jornada diaria, y para ellos se establecen los siguientes límites:

- × Colectivo de trabajadores con uno o dos centros de trabajo = porcentaje máximo 50%
- × Colectivo de trabajadores con tres o más centros de trabajo = porcentaje máximo 35%

- b) Mes de Diciembre:** El disfrute será igualmente a opción del trabajador, siempre que preavise con al menos tres meses de antelación.
- c) Resto del año:** El personal tendrá plena libertad para elegir las fechas de disfrute de sus vacaciones. El plazo de preaviso será de 20 días.

9.3.- Vacaciones adicionales. El personal contratado a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de 4 días de vacaciones adicionales retribuidos en cada uno de los años de vigencia del convenio, años 2.008, 2.009, 2.010 y 2.011, para asuntos propios y sin necesidad de justificación.

Para el personal contratado a tiempo completo, dada la fórmula de reducción de jornada acordada para el mismo, en los años 2008 y 2009, las vacaciones adicionales serán 8,8 días (8 días + 5 horas y 20 minutos) en cada año de ellos, y en cada uno de los años 2.010 y 2.011, las vacaciones adicionales serán 9 días en cada uno de ellos.

Las fechas de disfrute serán a elección del trabajador o trabajadora, preavisando, salvo supuestos excepcionales debidamente acreditados, con una antelación mínima de 24 horas.

Salvo acuerdo en cada caso, las vacaciones a que se refiere este apartado podrán utilizarse para confeccionar hasta un máximo de dos puentes al año, entendiéndose éstos como el empalme de dos o más festivos en sentido de disfrute. No podrán utilizarse durante los días 24 y 31 de Diciembre, salvo supuestos excepcionales acreditables.

Excepcionalmente, durante 2.008, al ser año bisiesto, el día más que existe será considerado como un día más de vacación adicional (asuntos propios).

9.4.- Retribución.- Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al Salario Base, más Plus Convenio, más la antigüedad y otros pluses o complementos personales o de puesto de trabajo que, en el caso de ser variables, se abonarán con arreglo a la media obtenida por dichos conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de las vacaciones. En el supuesto de que alguno de dichos meses fuera del año anterior, los valores de estos complementos se actualizarán conforme a las cuantías vigentes en la fecha de disfrute de las vacaciones.

9.5.- Ambas partes acuerdan que las vacaciones a que se refieren los apartados 1 y 3 del presente artículo se disfrutarán en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en proporción al tiempo trabajado en dicho año. En los supuestos de cese, se abonará en la liquidación la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas. A estos efectos, las equivalencias entre días laborables y naturales de vacaciones serán las siguientes:

Años 2008 y 2009

Contratos a tiempo parcial = 42 laborables : $299 \times 365 = 51,27$ días naturales.

Contratos a tiempo completo = 46,8 laborables : $299 \times 365 = 57,13$ días naturales.

Año 2010 y 2011

Contratos a tiempo parcial = 43 laborables : $299 \times 365 = 52,49$ días naturales.

Contratos a tiempo completo = 48 laborables : $299 \times 365 = 58,59$ días naturales.

9.6.- En el caso de que un trabajador o trabajadora tenga solicitadas y concedidas sus vacaciones, si éstas coinciden con una situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a elegir un nuevo período vacacional.

Si un trabajador, que está disfrutando de sus vacaciones, cae en situación de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe del 100% de los conceptos salariales que le hubieran correspondido percibir de disfrutar sus vacaciones, durante el período de I.T. que coincida con las mismas.

De igual forma, el personal que por permanecer en situación de I.T. no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, percibirán idéntico complemento durante un período de 51,27 días naturales en los años 2008 y 2009, y de de 52,49 días en los años 2010 y 2011, si se trata de personal contratado a tiempo parcial. En el caso del personal contratado a tiempo completo, percibirán dicho complemento durante 57,13 días en los años 2008 y 2009, y durante 58,59 días en los años 2010 y 2011, coincidentes, en todos los casos, con los últimos días del año correspondiente.

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

Art. 10º- Antigüedad. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá mensualmente un complemento personal de antigüedad calculado conforme a las cuantías por trienio que aparecen reseñadas en la Tabla Anexa al presente Convenio.

El incremento del complemento personal de antigüedad se percibirá en la mensualidad de vencimiento de cada nuevo trienio si el trabajador o trabajadora hubiera ingresado en la empresa entre los días 1 al 15 del mes, y al siguiente mes, si lo hubiese hecho entre los días 16 al 31.

Art. 11- Cese voluntario. El personal que voluntariamente deje de prestar sus servicios en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la misma, con siete días

como mínimo de antelación. Para los titulados o tituladas superiores este plazo será de 30 días naturales.

El incumplimiento de esta obligación, llevará consigo la pérdida de retribución correspondiente a los días no preavisados.

Art. 12º- Licencias y permisos

1º - Licencias Retribuidas: El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrá derecho al disfrute de licencia retribuida en los casos que a continuación se indica:

- a) Matrimonio: 18 días naturales. Cabrá la acumulación de los 18 días referidos al período de vacaciones completo, siempre que medie un preaviso por parte del trabajador de al menos 30 días.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos: 3 días naturales si el fallecimiento se produce en la Comunidad Foral, y 5 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de ella.
- c) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: 2 días naturales, y 3 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad Foral.
- d) Por nacimiento de hija o hijo: 3 días naturales, a partir del hecho causante.
- e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- f) En caso de hospitalización, intervención quirúrgica que exija posterior hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos y nietos políticos y presentando los oportunos certificados: 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Foral, el plazo será de 4 días. El disfrute de estos días de permiso será a elección del trabajador mientras dure la enfermedad u hospitalización.

A los efectos del disfrute de licencia por este supuesto f) se entenderá como un único proceso la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

- g) En caso de cirugía mayor ambulatoria, que no precise de posterior hospitalización, del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 1 día natural.
- h) Para acompañar al cónyuge y a los parientes de primer grado por consanguinidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, para la realización de pruebas clínicas que, a juicio de facultativo, exijan acompañamiento: 1 día natural.
- i) Para acompañar al cónyuge y a los parientes de primer grado por consanguinidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, para la realización de pruebas clínicas que, a juicio de facultativo, exijan acompañamiento: 1 día natural.
- j) Hasta un máximo de 10 horas anuales para acudir a consulta al médico de cabecera, y sin limitación horaria para acudir a consultas médicas de especialistas del Servicio Público de Salud a los que el trabajador o trabajadora haya sido remitido.
- k) Por boda de un hijo o hija: 1 día natural.
- l) Por nacimiento de nieto: 1 día natural.

Si en cualquiera de los supuestos anteriormente relacionados en este artículo, el trabajador precisase de un mayor período que los establecidos, ello será objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador.

A los efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, el compañero o compañera sentimental que conviva habitualmente con la trabajadora o trabajador, y siempre que esta situación sea acreditada suficientemente, tendrá la misma consideración que el cónyuge. De la misma forma, sus parientes tendrán igual consideración que los parientes correlativos del cónyuge.

A elección de la trabajadora, se podrá sustituir el permiso por lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por 15 días laborales de permiso retribuido, permiso que se disfrutará a partir de la finalización del descanso maternal.

2º - Licencia No Retribuida: Las empresas concederán licencias no retribuidas, de 30 días naturales al personal que lo solicite, pudiéndose unir a sus períodos de vacaciones.

Estas licencias, que operarán como suspensiones temporales del contrato de trabajo, deberán solicitarse por escrito con un mes de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, excepto en aquellos casos en que la excepcionalidad del hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Asimismo, estas licencias sólo se concederán en el supuesto de que, en el momento de disfrute de las mismas, un 90% de la plantilla de la empresa esté en activo.

Art. 13.- Reducción de jornada. El derecho a reducir la jornada de trabajo, reconocido a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 6 años, se amplía hasta que el menor cumpla 12 años, en los mismos términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14- Asambleas de personal. En los centros donde trabajen dos o más personas pertenecientes a una misma empresa, y ninguna de ellas ostente el cargo de Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa, una de dichas personas queda facultada, preavisando con la suficiente antelación y posterior justificación, para acudir a las Asambleas de Personal, a tenor de lo establecido en el artículo 77 y siguientes del vigente Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo emplear para tal cometido más de 12 horas anuales.

Art. 15º- Abono de nóminas. El abono del salario se efectuará el último día de cada mes. Los anticipos a cuenta del trabajo realizado se harán efectivos el día 15 de cada mes, debiendo preavisar el personal que lo solicite con cinco días de antelación.

El pago del salario podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 16º- Salud laboral

a) Las Empresas facilitarán a la plantilla el siguiente material:

Peones especializados y de limpieza. Semestralmente, se facilitará un buzo, uniforme o bata, o bien conjunto de pantalón y casaca a elección del personal. Esta entrega será anual en el caso de que las citadas prendas estén confeccionadas en tela gabardina. Asimismo se entregarán los guantes de goma que sean necesarios.

Además, las empresas facilitarán un equipo completo de agua, incluyendo botas y chubasquero en el año natural, así como un anorak cada dos años, a los cristaleros y a quienes deban realizar su trabajo o parte de él a la intemperie.

A petición del trabajador y previa justificación de la necesidad, los guantes de hilo que sean necesarios.

Para todo el personal, dos pares de calzado al año (botas y/o zapatillas, a elección de aquél).

Si éste desea otro calzado, lo adquirirá por su cuenta, percibiendo de la Empresa la cantidad de 14,01 euros por cada par de zapatillas, o el importe de las botas ofrecidas por la empresa. Para cada uno de los años de vigencia del convenio el importe de las zapatillas se incrementará, en cada uno de ellos, en el porcentaje de variación del I.P.C. estatal del respectivo año anterior.

Cuando se hagan trabajos especiales, se le proporcionará al personal ropa adecuada para la realización de dichos trabajos.

El buzo o bata y el calzado se entregarán al personal en su puesto de trabajo y no será necesario entregar la anterior ropa de trabajo.

Las entregas de material se realizarán dentro del primer mes de cada semestre natural, es decir, antes del 31 de Enero y 31 de Julio respectivamente.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que ingresen en una empresa, recibirán la primera entrega al incorporarse al centro de trabajo y para la segunda y sucesivas se incorporarán al turno general de entregas previsto para el resto de la plantilla de la empresa, salvo que entre la fecha de ingreso del trabajador y la próxima entrega prevista para el resto de plantilla no hayan transcurrido un mínimo de tres meses. En este supuesto, esa persona no recibirá material en esa entrega y deberá esperar a la próxima para hacerlo.

- b) Servicios y vestuarios: Las empresas de limpieza deberán dirigirse a los titulares de centro de trabajo, solicitando de ellos la instalación de servicios y vestuarios adecuados.
- c) Revisión médica: La Vigilancia de la Salud, que será la específica para cada puesto en función de los riesgos existentes, se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

- d) Botiquines: En todo aquel centro en el que se realicen jornadas completas, se dotará al centro de botiquín con el material necesario para las primeras curas.
- e) La representación legal de la plantilla, podrá facilitar la relación de material de seguridad necesario para cada caso.
- f) Vacunas: Las Empresas de Limpiezas que presten sus servicios en Centros Hospitalarios u otros de similares niveles de riesgo, deberán facilitar al personal que preste servicios en dichos Centros, todas aquellas vacunas que se administren al personal de la empresa contratante del servicio de Limpieza cuyos riesgos sean similares.
- g) La Comisión Paritaria se constituye como Comisión de Trabajo, con el fin de analizar el sistema de evaluación de riesgos y medidas de prevención a adoptar, una vez detectados los riesgos específicos de este sector.

Esta Comisión fijará los cursos de formación que, en materia de prevención de riesgos y salud laboral, y dirigidos tanto a la plantilla como a Delegados y Delegadas de Prevención, se impartirán en horas de trabajo.

- h) En aplicación de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cualquier trabajador o trabajadora podrá ser designado delegado de prevención. La designación se efectuará por los representantes legales de la plantilla. Los Delegados de Prevención disfrutarán de un crédito de 40 horas/año para poder ejercer las funciones propias de su cargo. Podrán asimismo disponer de las horas que los representantes legales de la plantilla les puedan ceder, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.a) del presente Convenio.

Art. 17º- Baja por Enfermedad común y accidente no laboral

Desde la fecha de publicación del presente convenio, durante los 10 primeros días de la primera, segunda y tercera bajas anuales derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% de todos los conceptos cotizables, y hasta el 75% de dichos conceptos. a partir del undécimo día y hasta el vigésimo día.

En la primera baja por enfermedad o accidente no laboral de cada año que alcance una duración de más de 45 días se percibirá un complemento de hasta el

100% de todos los conceptos cotizables a partir del día 45 en situación de incapacidad temporal.

Las anteriores alusiones a la primera, segunda y tercera bajas, se entenderán referidas a cada uno de los años naturales de vigencia del Convenio, y su orden se fijará por la fecha de inicio.

En el supuesto de baja por enfermedad o accidente no laboral, que exija hospitalización, se abonará el 100% de los Conceptos cotizables desde la fecha de hospitalización hasta la finalización de la baja.

En las situaciones de baja maternal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se percibirá el 100% de los conceptos cotizables mientras dure la misma, y previa presentación de los certificados oportunos.

Cuando el índice de absentismo por I.T. computado mensualmente a nivel de empresa y respecto del total de horas posibles no sobrepase el 5,5%, las empresas complementarán hasta el 100% de todos los conceptos cotizables.

A este respecto, las empresas deberán facilitar mensualmente, en la primera quincena del mes siguiente, a la representación del personal o en su defecto a los propios interesados, documentación acreditativa suficiente de haberse sobrepasado ese límite. Si así no lo hicieren, se entenderá que el índice de absentismo no ha sido sobrepasado, por lo que vendrán obligadas a abonar el complemento del 100%.

La parte proporcional de las pagas extraordinarias a que se hace referencia en este artículo y en el siguiente, podrán abonarse junto con las correspondientes pagas o en las nóminas correspondientes al período de I.T.

Art. 18º- Baja por Accidente Laboral y Enfermedad Profesional. Se percibirá en este supuesto y desde el primer día, el 100% de los conceptos cotizables.

Art. 19º- A efectos de lo dispuesto en los artículos 17 y 18 antecedentes, se entenderán por “conceptos cotizables”, todos aquellos conceptos salariales vigentes en la fecha del hecho causante. Los conceptos salariales variables, serán los devengados en el mes anterior a la fecha del hecho causante, actualizados a los valores vigentes en la fecha del hecho causante, en el caso de que correspondan al año anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, todo trabajador o trabajadora que a 1 de enero de 2.008 se encontrara en situación de Incapacidad Temporal por accidente, o por enfermedad cuya duración sea de más de tres meses ininterrumpidos, no obtendrá menores percepciones que las que le hubieren correspondido en el caso de producirse dicha situación durante la vigencia del presente Convenio.

De igual forma, quienes a 1 de enero de 2.009, a 1 de enero de 2.010 y a 1 de enero de 2.011 se encuentren en iguales circunstancias, no obtendrán menores percepciones que las que les hubieren correspondido de producirse dicha situación durante el segundo y tercer año de vigencia del Convenio.

Art. 20º- Trabajos nocturnos, penosos, tóxicos y peligrosos

20.1.- Se devengarán con un incremento del 25% del salario base por cada uno de dichos conceptos, cuando así fuesen considerados, de acuerdo con la normativa vigente.

Las cuantías horarias en que, para el año 2008, se traduce el citado porcentaje del 25%, son las que aparecen reseñadas en la Tabla Salarial anexa a este Convenio, y que han sido calculadas conforme a la siguiente fórmula:

Salario Base x 12 : 365 x 6 días x 25% : 39,25 horas.

Igual fórmula será de aplicación durante el año 2009.

Durante los años 2010 y 2011, se aplicará la siguiente fórmula:

Salario Base x 12 : 365 x 6 días x 25% : 39,21 horas.

20.2.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en centros sanitarios: En sustitución de dichos pluses, todo trabajador o trabajadora que preste sus servicios en centros sanitarios (hospitales, centros de salud y centros sanitarios de carácter ambulatorio), así como en laboratorios en los que se realicen análisis o investigaciones en las que se empleen materias provenientes de personas o animales, percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

20.3.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en mataderos: En sustitución de dichos pluses, todo el personal que preste sus servicios en

mataderos (en todas sus instalaciones), percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

20.4.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en Baños Públicos: En sustitución de dichos pluses, todo el personal que preste sus servicios en baños públicos, percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

20.5.- Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en Dependencias Policiales: En sustitución de dichos pluses, quienes trabajen en dependencias policiales o militares (comisarías, comandancias, cuarteles,...), percibirán un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

Art. 21º- Comités de Empresa y Delegados de Personal. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, ostentarán los siguientes derechos, obligaciones y garantías:

- a) Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, así como en los Delegados y Delegadas de Prevención, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cómputo individual como el acumulado se hará anualmente.
- b) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección expresamente señale el carácter reservado.
- c) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio.
- d) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- e) No se les podrá discriminar en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representatividad.
- f) Se les informará, simultáneamente, de las medidas disciplinarias que se impongan por la empresa.
- g) Se facilitará al Comité de Empresa copia de los contratos de trabajo escritos que se formalicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- h) En las empresas en que sólo exista un Delegado o Delegada de Personal, éste dispondrá del crédito de horario reconocido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, aumentado en 5 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones representativas.

Art. 22º- Excedencias

- a) Todo trabajador o trabajadora en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor de dos años. En el supuesto de que se solicite por una duración inferior a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas hasta agotar la duración máxima, viniendo obligadas las empresas a concederlas. Este derecho o el regulado en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.

También tendrán derecho a excedencia voluntaria y en idénticas condiciones, los trabajadores, fijos de centro, si bien su contrato no se prorrogará por ello, terminando la excedencia en tal caso, el mismo día que su contrato.

- b) Tendrán derecho a un período de excedencia por motivos sindicales o públicos, aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, conforme a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores para estos supuestos.
- c) En todas las excedencias existirá derecho a reserva del puesto de trabajo, y al finalizar las mismas el personal se incorporará a su puesto. Si llegada esa

fecha el trabajador o trabajadora no se reincorpora, decaerá definitivamente este derecho.

- d) Tanto para la solicitud de excedencia como, en su caso, para sus prórrogas, y en la solicitud de reincorporación, se establece un plazo de preaviso a la empresa de 15 días.

Art. 22.bis- Excedencia por cuidado de hijos y familiares. Se estará a lo establecido en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación lo previsto en el apartado c) del artículo anterior de este convenio.

Art. 23º- Ampliación de Plantilla. Cuando una empresa comprendida en el ámbito del presente Convenio necesitase ampliar su plantilla con personal fijo, y hubiese producido una resolución de contratos, en los doce meses anteriores mediante expediente autorizado por la Autoridad Laboral, deberá otorgar preferencia al personal afectado por dichos expedientes.

La preferencia establecida en el párrafo anterior será extensible en los mismos términos descritos a los supuestos de extinciones de contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción que en aplicación de la normativa vigente no requieran de autorización administrativa.

Art. 24º- Subrogación. El cambio de titularidad de una contrata de limpieza, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista entrante subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior con relación a la plantilla de la empresa cesante, y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito (fijos de plantilla, fijos discontinuos, se repitan o no los trabajos en fechas ciertas y aunque el cambio de titularidad se produzca cuando la actividad esté interrumpida, personal contratado por obra o servicio determinado, eventuales, de interinidad, etc.), siempre que concurran alguno de los siguientes supuestos:

- 1º Cuando el personal de la empresa cesante llevase los últimos seis meses prestando servicios en dicho centro, independientemente de cual fuere la duración de su jornada laboral, siempre que la contrata de limpieza tuviese al menos esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será el de la contrata de limpieza. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad del personal en la empresa y en el servicio coincidan, aunque éstas sean inferiores a seis meses.

- 2º** El personal que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, o cualquier otra situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, siempre que el mencionado personal haya realizado su actividad en dicho centro, en el período de tiempo establecido en el número anterior, computándose a estos efectos el período que hayan permanecido en I.T., excedencia, vacaciones, o cualquiera de las situaciones que produzcan derecho a reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores o trabajadoras, pasará a la nueva titular en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación de la persona sustituida.

- 3º** En caso de que un cliente redujera o rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado por la reducción o rescisión de la anterior empresa de limpieza.

- 4º** El presente artículo será igualmente de aplicación aun en el supuesto de cambio o traslado dentro de la misma ciudad, del centro de trabajo de la empresa contratante del servicio de limpieza.

En tales supuestos, la empresa entrante y la empresa saliente responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad al cambio de titularidad de la contrata y que no hubieran sido satisfechas.

En caso de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana, a la empresa entrante, lo siguiente:

- a)** Relación del personal de dicho centro de trabajo con expresión de antigüedad en la empresa, antigüedad en el centro de trabajo, jornada, horario, copia del contrato de trabajo cuando exista por escrito y última o penúltima nómina, así como detalle del personal con contrato suspendido por alguna de las causas previstas en el apartado 2º de este artículo.

- b) Que el personal afectado se encuentren al corriente de la percepción de sus salarios, a la fecha del cambio de titularidad de la contrata.
- c) Que la empresa saliente esté al corriente en los pagos de las cuotas de la Seguridad Social, a cuyo efecto habrá de presentarse a la empresa entrante un certificado extendido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, acreditativo de tal extremo, y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.
- d) Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, denuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En el supuesto de que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los requisitos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión denunciada.

En aquellos supuestos en que, como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones anteriormente citadas, se originasen perjuicios económicos a la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza de un edificio o local y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Cuando se produzca la subrogación prevista en este artículo, el personal disfrutará sus vacaciones íntegras o la parte no disfrutada en la empresa entrante. De la misma forma, no se le practicará la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, cobrándolas en su momento en la empresa entrante.

Las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como los costes de Seguridad Social y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, serán objeto de compensación entre empresas.

Todo el personal que esté en empresas diferentes, tendrá opción de elegir las vacaciones cuando él lo desee, avisando con dos meses de tiempo a la empresa y con preferencia absoluta frente al resto de la plantilla. El plazo de preaviso, en

caso de subrogación, realizado a la empresa cedente, se entenderá realizado con respecto a la empresa entrante.

Cuando por la aplicación de los supuestos contemplados en los números 1º al 4º de este artículo, el personal deba trasladarse directamente de un centro de trabajo a otro de distinta empresa, el tiempo invertido en dicho traslado será computado como trabajo efectivo, proporcionalmente a la jornada en uno y otro centro.

Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, eliminar las consecuencias de los supuestos contemplados en este artículo, cuando se produzca una contratación que implique un nuevo centro de trabajo y simultáneamente un aumento de plantilla.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se procurará la eliminación como consecuencia de la aplicación de este artículo, de las situaciones de ocupación en distintas empresas de un mismo trabajador.

En el ámbito temporal de aplicación de este Convenio, de forma expresa, queda derogado el párrafo 2º del artículo 13 de la Ordenanza Laboral para la Limpieza de Edificios y Locales aprobada por Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1.975.

Art. 25º- Contrato de Obra o Servicio y Contrato de Interinidad

25.1 – Contrato de obra o servicio. A la firma del presente Convenio y en el futuro, el personal contratado para obra o servicio determinado cuya antigüedad sea superior a 18 meses consecutivos, se convertirán automáticamente en fijos de plantilla, suscribiéndose el oportuno contrato de trabajo en el que se respetarán la antigüedad y los demás derechos que tuviesen reconocidos. Dichos contratos deberán permitir a las empresas acogerse a los beneficios que en cada momento otorgue la Ley especialmente en materia de Seguridad Social.

En todos los casos en que producida la transformación por virtud de este artículo, la empresa precisase reducir plantilla, dispondrá de 45 días para sustanciar un procedimiento de extinción o suspensión de contratos por causas económicas o tecnológicas, entendiéndose que durante este período existe ocupación efectiva y que por tanto no puede ejercitarse la acción ni reclamación previa tendente a la rescisión del contrato a instancia del personal basada en la falta de ocupación efectiva referido a un número de trabajadores igual al de aquellos que hayan visto transformado su contrato por este artículo.

A la finalización de los contratos de obra o servicio de duración inferior a 18 meses, las empresas satisfarán una indemnización equivalente al importe de una mensualidad por año de servicio o fracción superior a un semestre, siempre que la extinción del contrato sea imputable a la empresa.

Para los supuestos en que exista subrogación entre empresas, se estará a lo previsto en el artículo 24, sin que exista derecho a ningún tipo de indemnización.

25.2 – Contrato de Interinidad. Esta modalidad contractual podrá utilizarse cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Igualmente esta modalidad de contratación se podrá emplear para sustituir ausencias por vacaciones y/o permisos retribuidos haciendo constar igualmente en el contrato, la causa de la sustitución y el nombre de la persona sustituida.

En los contratos de este tipo de duración superior a un año, en el caso de no reincorporación de la persona sustituida, se recomienda que la consolidación del puesto recaiga en el trabajador interino.

Art. 26º- Seguro de Vida e Invalidez

Dentro de los 20 días hábiles siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.N., las empresas afectadas por el mismo, contratarán a su cargo una póliza colectiva de seguro de vida e invalidez absoluta, derivada de accidente laboral e incluso para los “in itinere”, de 30.100 euros y 37.350 euros respectivamente. Estas cantidades no estarán sometidas a los incrementos previstos en el artículo 5 de este Convenio.

La póliza que se suscriba en ningún caso cubrirá las secuelas que pudieran derivarse de accidentes acaecidos con anterioridad a la fecha de suscripción o de su entrada en vigor.

Art. 27º- Los trabajadores liberados por cumplimiento de condena o remisión de pena tendrán derecho a reincorporarse a la empresa, respetándoseles la jornada y los demás derechos que tuvieren reconocidos con anterioridad a su detención (con la salvedad del horario y del centro de trabajo), siempre que lo soliciten en un plazo no superior a un mes desde que se produzca su liberación.

Art. 28º- Horas extraordinarias. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias para atender trabajos habituales.

Art. 29º- Domingos y festivos.

29.1.- A) Las horas trabajadas en domingos y festivos serán compensadas en tiempo de descanso con un incremento del 50%. Este incremento de descanso compensatorio se considerará tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de la jornada anual pactada.

Asimismo, en el año 2008, se abonarán además 19,55 euros por cada Domingo o Festivo trabajado en jornada de 6 horas y 40 minutos, o bien su equivalente de 2,94 euros/hora. A partir de este año 2008 se aplicara el incremento previsto con carácter general.

29.1.- B) En el supuesto de personal contratado a tiempo parcial para prestar sus servicios en domingos o festivos, exclusivamente, o junto a otros días de la semana, cada hora trabajada en domingo o festivo se computará a todos los efectos a razón de 1,5 horas.

En cuanto a su aplicación práctica las empresas podrán optar por cualquiera de las siguientes fórmulas:

- a) Aumentar la jornada teórica o contratada, añadiendo a la jornada efectivamente realizada las horas que resulten de multiplicar por 0,5 las horas trabajadas en domingo o festivo.
- b) Reducir la jornada efectivamente realizada, deduciendo de la jornada teórica o contratada las horas que resulten de multiplicar por 0,5 las horas trabajadas en domingo o festivo.

Asimismo, el referido personal percibirá por cada Domingo o Festivo trabajado la cantidad estipulada en el párrafo segundo del presente artículo en jornada de 6 horas y 40 minutos o la equivalente por hora trabajada.

29.2.- Sin perjuicio de esta regulación, se faculta a las empresas a adoptar en su seno acuerdos diferentes sobre esta materia, suscritos al amparo de Pactos de Empresa que en su conjunto mejoren las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio.

Art. 30º- Jubilación anticipada y parcial. Si un trabajador o trabajadora desea jubilarse anticipadamente a los 64 años, o desea acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años, en las condiciones establecidas legalmente, las empresas vendrán obligadas a facilitar dichas jubilaciones realizando los oportunos contratos de relevo o sustitución de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales correspondientes.

Dentro de los límites permitidos legalmente, el jubilado o la jubilada parcial podrá acumular el período de trabajo en jornadas de duración diaria idéntica a la que venía realizando con anterioridad.

En los casos anteriores, cuando se haya suscrito un contrato de relevo, salvo que se produzca la amortización del puesto de trabajo por exigencia del cliente, si continúa la prestación de servicios, se entenderá consolidado el puesto de trabajo. Con carácter general, se procurará que la consolidación en ese puesto sea en la persona del trabajador relevista y, en todo caso, en un trabajador o trabajadora ya vinculado a la empresa (de alta en Seguridad Social en la misma) con anterioridad a la extinción del contrato de relevo.

Art. 31º- Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y Protección del embarazo: En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igual salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.

Art. 32º- Contrato para la Formación. Dadas las características del sector, y la ausencia de “oficios” o “puestos de trabajo cualificados”, tal como prevé el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas afectadas por el presente

Convenio no podrán realizar contratos en formación para las categorías comprendidas en los Grupos de Personal Obrero y Subalterno.

Art. 33º - Despido y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

33.1 - En los supuestos de extinción del contrato por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas que no requieran la previa autorización administrativa, y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sean éstas de carácter individual o colectivo; las Empresas afectadas por el presente Convenio, simultáneamente a la comunicación por escrito del trabajador o trabajadora, y con al menos 30 días de antelación a la efectividad de la medida acordada por el empresario, deberán entregar a la representación legal de la plantilla, o en su defecto al personal afectado, una memoria sucinta de la causa alegada. Deberán además aportar inexcusablemente la documentación necesaria que acredite dicha causa alegada, que en el supuesto de extinción por causas económicas comprenderá como mínimo los balances económicos y cuentas de explotación de los tres últimos ejercicios y la declaración del Impuesto de Sociedades, o bien declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del mismo período para aquellas Empresas en las que el titular sea una persona física.

Con la misma antelación de 30 días, deberán entregar esta misma documentación a cada miembro de la Comisión Paritaria.

Si en el plazo de 30 días a que se ha hecho mención, la representación legal de la plantilla, o la propia plantilla afectada llegaran a un acuerdo con el empresario respecto de la decisión extintiva o de la modificación de las condiciones de trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Comisión.

En el caso de no existir acuerdo, la Comisión podrá realizar labores de mediación entre las partes al objeto de llegar a un acuerdo, y de no alcanzarse éste, emitirá un informe que en ningún caso tendrá carácter vinculante, sin perjuicio por tanto de que el empresario lleve a cabo su decisión y que el personal pueda reclamar contra la misma ante la Jurisdicción competente.

El trámite recogido en este artículo tendrá carácter preceptivo, y su incumplimiento determinará la nulidad de la decisión extintiva o de modificación de las condiciones de trabajo adoptadas por el empresario.

33. 2 - En los supuestos de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, y siempre que la Empresa no oferte al personal afectado un puesto de trabajo alternativo en su localidad de residencia o en la localidad de prestación de servicios, aquella vendrá obligada a abonar a este una indemnización equivalente a la parte proporcional correspondiente a la fracción de jornada que se reduce, de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades de dicho salario módulo.

La Empresa habrá de ofrecer la ocupación alternativa o en su defecto poner a disposición del personal la indemnización correspondiente de forma simultánea a la comunicación escrita en que le informe de la reducción de jornada.

En los casos, en que la ocupación alternativa ofertada por la Empresa, aun reuniendo los requisitos de ubicación descritos, implicase una modificación sustancial de horario, podrá el trabajador o trabajadora afectada rechazarla sin conllevar este rechazo la pérdida de la indemnización. En consecuencia, salvo en este supuesto el rechazo de la ocupación alternativa determinará la pérdida del derecho a la indemnización.

Art. 34º - Empresas de Trabajo Temporal

- 1.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, para satisfacer necesidades temporales de la Empresa de limpieza, solamente en los siguientes supuestos:
 - a) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tal caso, la duración máxima de puesta a disposición será de tres meses.
 - b) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, excepto a quienes se encuentren en situación de excedencia. La duración máxima del contrato de puesta a disposición en este supuesto será de seis meses, transcurridos los cuales, si persiste la causa de sustitución, el trabajador de la E.T.T. pasará a ser contratado por la Empresa de limpieza mediante un contrato de interinidad.

- 2.- La Empresa usuaria deberá entregar a la representación legal de la plantilla una copia de todos los contratos de puesta a disposición, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En dicha copia únicamente se omitirán los datos del trabajador o trabajadora, excepto el nombre y dos apellidos, y los datos económicos.

Art. 35º - Censo. A fin de evitar situaciones de economía sumergida y competencia desleal las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a elaborar trimestralmente un censo en el que consten todos sus trabajadores, consignándose los siguientes datos:

- × Nombre y apellidos del trabajador.
- × Categoría profesional.
- × Duración de la jornada, semanal o diaria.
- × Lugar o lugares de prestación del servicio, con expresión de la jornada correspondiente.

El primero de los censos deberá elaborarse cada 31 de Enero, renovándose cada tres meses a partir de la indicada fecha. Todos ellos, deberán ser sellados en todas sus páginas en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Navarra dentro de los diez días siguientes a la fecha de su elaboración o renovación.

Dada la importancia de los datos contenidos en estos censos y con el fin de preservar el debido sigilo y confidencialidad en el manejo de los mismos, se acuerdan las siguientes normas:

- a) Los censos, una vez sellados, se conservarán en el domicilio social de la Empresa y estarán a disposición de la Inspección de Trabajo y de la representación designada por las Centrales Sindicales que componen la Comisión Paritaria de este Convenio. Aquellas Empresas cuyo domicilio social esté radicado fuera de la Comunidad Foral de Navarra, deberán designar un domicilio en esta Comunidad a los efectos previstos en este artículo.
- b) Asimismo, los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal podrán efectuar cuantas consultas deseen relativas al contenido de los censos que les serán contestados con exhibición de estos.

El incumplimiento por parte de las Empresas de cualquiera de las obligaciones descritas en este artículo tendrá la consideración de trasgresión del derecho de

información a los efectos de lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2.000, de 4 de agosto.

Art. 36º- Euskera. Las Empresas facilitarán los cambios de horario o turno para asistir a clases de Euskera, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Art. 37º- Período de prueba. Podrá concertarse un período de prueba en los contratos, que en ningún caso podrá exceder de 15 días para el personal obrero y subalterno, ni de 30 días para el personal administrativo.

Art. 38º- Ascensos. El personal que realice trabajos de superior categoría a la que tuviera reconocida, durante un período superior a seis meses en un año u ocho en dos años, consolidará la superior categoría.

Art. 39º- Cláusula de Descuelgue. Ninguna Empresa podrá dejar de aplicar el presente Convenio, si no existe acuerdo favorable de cuando menos el 75% de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 40º- Comisión Paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria, formada por cuatro vocales, dos en representación de los sindicatos firmantes del presente convenio y dos en representación de las asociaciones empresariales firmantes del presente convenio. Sus funciones principales, sin perjuicio de las específicas atribuciones que se le confieren en los artículos. 5, 8, 16, 33 y 39 de este Convenio, estribarán en los cometidos propios de la interpretación, conciliación y arbitraje, respecto a todas las cuestiones laborales que se susciten, sin que ello suponga modificación de los plazos legalmente establecidos en los correspondientes procedimientos.

Los componentes de esta Comisión se designarán en el acta de firma del presente Convenio Colectivo.

A efectos de las notificaciones y demás comunicaciones a esta Comisión que se establecen en el articulado de este Convenio, se designa como domicilio de la misma, indistintamente, el de cualesquiera de las centrales sindicales o asociaciones empresariales firmantes.

Art. 41º- Ordenanza Laboral. Se incorpora al presente Convenio teniéndose a estos efectos por reproducido, el texto de la Ordenanza Laboral de Limpiezas de Edificios y Locales aprobada por Orden Ministerial de 15 de Febrero de 1.975, excepto el párrafo 2º del artículo 13. Dicho texto tendrá carácter de derecho supletorio, en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el resto del articulado de este Convenio, y permanecerá en vigor -no obstante lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo, en relación con la Orden de 28 de Diciembre de 1.994- hasta tanto no se sustituya por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42º- Régimen Disciplinario

Tendrán la consideración de falta los cumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1º. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre

que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del personal trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

2º. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las

disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Art., de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas vigentes.

3º. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso sexual, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.

- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de las obligaciones laborales de trabajador/a consignadas en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

4º. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5º. Procedimiento sancionador:

1. En las faltas muy graves la empresa dará traslado a la representación legal de la plantilla los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de

trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
3. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

6º. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas y dispositivas pactadas en el presente Convenio Provincial, tendrán repercusión en los precios de los servicios.

A tal efecto, se hace constar que el incremento en el costo de la mano de obra que el presente Convenio representa, con respecto al año 2.007, es de un 6,75 %.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Cuando un Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, considere que su adscripción a un determinado centro de trabajo obedece a un comportamiento antisindical de la empresa que tiene como objeto traspasarlo a otra empresa mediante el cambio de titularidad en la concesión de la contrata, podrá someter su caso a la Comisión Paritaria, la cual, oídas las partes, podrá acordar que en caso de producirse el cambio de titularidad, el representante no pase a la nueva titular, continuando en la empresa originaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria en esta materia se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y serán vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes afectadas.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑO 2.008

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	22,50% 16ª Ext.	Total Percibido	Precio Hora	1º, 2º, 3º, 5º sucesivos	4º trienio	Plus Noct., Tox, Pelig.	Pluses art. 20
	euros/mes	euros/mes	euros	euros	euros	euros/mes	euros/mes	euros/hora	euros/mes
Grupo Administrativo									
* Jefe Administrativo	1445,98	152,66	325,35	24304,95	14,46	55,23	69,04	1,82	216,90
* Oficial Administrativo	1146,84	139,87	258,04	19558,69	11,63	43,76	54,72	1,44	172,03
* Auxiliar Administrativo	1029,25	134,88	231,58	17693,53	10,52	39,29	49,13	1,29	154,39
Grupo Subalterno									
* Almacenero	978,99	135,87	220,27	16943,17	10,08	37,40	46,75	1,23	146,85
* Ordenanza Cobrador	978,99	135,87	220,27	16943,17	10,08	37,40	46,75	1,23	146,85
Grupo Obrero									
* Encargado General de Limpieza exteriores	1370,93	149,51	308,46	23115,06	13,75	52,37	65,45	1,72	205,64
* Encargado General de Limpieza interior	1296,03	146,28	291,61	21926,26	13,04	49,52	61,87	1,63	194,40
* Jefe Grupo General de Limpieza exteriores	1145,97	139,87	257,84	19545,44	11,62	43,76	54,72	1,44	171,90
* Jefe Grupo General de Limpieza interior	1070,96	136,63	240,97	18354,82	10,92	40,92	51,13	1,35	160,64
* Conductor / Conductor-limpiador	1029,21	134,88	231,57	17692,92	10,52	39,29	49,13	1,29	154,38
* Peón especializado / Carretillero	1029,21	134,88	231,57	17692,92	10,52	39,29	49,13	1,29	154,38
* Peón limpieza	978,99	135,87	220,27	16943,17	10,08	37,40	46,75	1,23	146,85

Jornada anual 2.008: 1.681,33 h.

Plus Conductor / Conductor-Limpiador / Carretillero	34,87 €/mes
Plus Conductor-Cristalero	36,20 €/mes
Plus Cristalero	22,62 €/mes
Plus Transporte	0,26 /km.
Plus Festivo	2,94 €/h. (19,55 € / 6,66 h.)
Calzado	14,01 €

ANEXO II.- TABLA DE CONVERSION DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Nº HORAS	%	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
1	2,55%	24,96 €	3,46 €
1,5	3,82%	37,40 €	5,19 €
2	5,09%	49,83 €	6,92 €
2,5	6,37%	62,36 €	8,65 €
3	7,64%	74,79 €	10,38 €
3,5	8,91%	87,23 €	12,11 €
4	10,19%	99,76 €	13,84 €
4,5	11,46%	112,19 €	15,57 €
5	12,74%	124,72 €	17,31 €
5,5	14,01%	137,16 €	19,03 €
6	15,28%	149,59 €	20,76 €
6,5	16,56%	162,12 €	22,50 €
7	17,83%	174,55 €	24,22 €
7,5	19,10%	186,99 €	25,95 €
8	20,38%	199,52 €	27,69 €
8,5	21,65%	211,95 €	29,42 €
9	22,92%	224,38 €	31,14 €
9,5	24,20%	236,92 €	32,88 €
10	25,47%	249,35 €	34,61 €
10,5	26,74%	261,78 €	36,33 €
11	28,02%	274,31 €	38,07 €
11,5	29,29%	286,75 €	39,80 €
12	30,57%	299,28 €	41,53 €
12,5	31,84%	311,71 €	43,26 €
13	33,11%	324,14 €	44,99 €
13,5	34,39%	336,67 €	46,72 €
14	35,66%	349,11 €	48,45 €
14,5	36,93%	361,54 €	50,18 €
15	38,21%	374,07 €	51,91 €
15,5	39,48%	386,51 €	53,64 €
16	40,75%	398,94 €	55,37 €
16,5	42,03%	411,47 €	57,10 €
17	43,30%	423,90 €	58,83 €
17,5	44,57%	436,34 €	60,56 €
18	45,85%	448,87 €	62,29 €
18,5	47,12%	461,30 €	64,02 €
19	48,40%	473,83 €	65,76 €
19,5	49,67%	486,26 €	67,48 €
20	50,94%	498,70 €	69,21 €

20,5	52,22%	511,23 €	70,95 €
21	53,49%	523,66 €	72,67 €
21,5	54,76%	536,10 €	74,40 €
22	56,04%	548,63 €	76,14 €
22,5	57,31%	561,06 €	77,87 €
23	58,58%	573,49 €	79,59 €
23,5	59,86%	586,02 €	81,33 €
24	61,13%	598,46 €	83,06 €
24,5	62,40%	610,89 €	84,78 €
25	63,68%	623,42 €	86,52 €
25,5	64,95%	635,85 €	88,25 €
26	66,23%	648,39 €	89,98 €
26,5	67,50%	660,82 €	91,71 €
27	68,77%	673,25 €	93,44 €
27,5	70,05%	685,78 €	95,17 €
28	71,32%	698,22 €	96,90 €
28,5	72,59%	710,65 €	98,63 €
29	73,87%	723,18 €	100,36 €
29,5	75,14%	735,61 €	102,09 €
30	76,41%	748,05 €	103,82 €
30,5	77,69%	760,58 €	105,55 €
31	78,96%	773,01 €	107,28 €
31,5	80,23%	785,44 €	109,01 €
32	81,51%	797,97 €	110,74 €
32,5	82,78%	810,41 €	112,47 €
33	84,06%	822,94 €	114,21 €
33,5	85,33%	835,37 €	115,93 €
34	86,60%	847,81 €	117,66 €
34,5	87,88%	860,34 €	119,40 €
35	89,15%	872,77 €	121,12 €
35,5	90,42%	885,20 €	122,85 €
36	91,70%	897,73 €	124,59 €
36,5	92,97%	910,17 €	126,31 €
37	94,24%	922,60 €	128,04 €
37,5	95,52%	935,13 €	129,78 €
38	96,79%	947,56 €	131,51 €
38,5	98,06%	960,00 €	133,23 €
39	99,34%	972,53 €	134,97 €
39,26	100%	978,99 €	135,87 €