

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2001, 2002, 2003 Y 2004.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El contenido del presente Convenio Colectivo será obligatorio para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales en la provincia de Valencia; con independencia de donde radique el domicilio social o sede central de las empresas y de la forma jurídica de éstas.

Los trabajadores de empresas de limpieza que presten sus servicios en centros dependientes de la Conselleria de Sanitat se regirán por el texto del presente Convenio y por las condiciones laborales específicas que figuran como Anexo I del presente Convenio, las cuales prevalecerán sobre el contenido del mismo en las materias recogidas en dicho Anexo I.

Desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia del texto del Convenio, se regirán también por las condiciones laborales específicas que figuran como Anexo I del mismo, los trabajadores de las empresas contratistas de la limpieza de los siguientes centros:

- Hospital General Universitario.
- Instituto Valenciano de Oncología (I.V.O.).
- Hospital Militar Vázquez Bernabeu.
- Hospital de la Ribera (Alzira).

No obstante, las condiciones contenidas en el Anexo I no les serán de aplicación a los trabajadores de los centros indicados anteriormente, hasta que se produzcan las nuevas adjudicaciones de las contratatas de limpieza de los referidos centros, o cuando las adjudicaciones de dichas contratatas se encuentren en fase de licitación o adjudicación en la fecha de publicación del convenio en el B.O.P. Mientras tanto sólomente será de aplicación a dichos trabajadores el texto general del convenio, salvo sentencia judicial en contrario.

También se regirán por las condiciones contenidas en dicho Anexo I, los trabajadores de las empresas contratistas de la limpieza de nuevos hospitales que se creen durante la vigencia del Convenio, de similares características a las de cualquiera de los indicados anteriormente.

ARTÍCULO 2º.- NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación supletoria la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales de 15 de febrero de 1975 (B.O.E. 20.02.75), la cual se considerará como parte integrante del presente Convenio y con ello formando parte del mismo.

En caso que durante la vigencia del presente Convenio se apruebe un Acuerdo Marco o Convenio General del sector, la citada Ordenanza será sustituida por el texto que se apruebe, por el mismo con carácter supletorio, en lo que no se oponga al presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2004, ambos inclusive, y entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001.

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2001 hasta la fecha de publicación del Convenio en el B.O.P. deberán abonarse a los trabajadores junto con la nómina del mes de septiembre.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sólomente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

ARTÍCULO 4º.- RETRIBUCIONES.

El porcentaje de incremento salarial para 2001 será del 4% en todos los conceptos económicos, sobre las retribuciones actualizadas del año 2000. La tabla salarial del 2001 será la que figure en el Anexo II.

Para los años 2002, 2003 y 2004, el incremento de todos los conceptos económicos será el correspondiente al del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real de los años inmediatamente anteriores.

A partir del año 2003 los/as trabajadores/as con categoría de limpiadores/as pasarán a percibir la misma retribución que la fijada en las tablas salariales para el peón especialista.

ARTÍCULO 5º.- REVISIÓN SALARIAL.

El contenido de este artículo no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara el 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto para cada uno de los años en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la diferencia se aplicará a los conceptos salariales y sobre la tabla resultante se aplicará el incremento para el año siguiente, sin que dicho incremento tenga efecto económico alguno sobre los salarios devengados con anterioridad.

ARTÍCULO 6º.- ANTIGÜEDAD.

1. Los trabajadores percibirán un complemento salarial por antigüedad que se devengará por cada tres años de prestación de servicios a las empresas.
Durante la vigencia del presente Convenio queda congelada la base de cálculo de la antigüedad siendo la misma la correspondiente al salario base de 1993. El valor mensual del trienio para cada categoría será el que se recoge en la tabla salarial anexa. Dicho valor servirá para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento y para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determinará la actualización de este complemento.
2. La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente al de su vencimiento.
3. Los trabajadores que ingresen en las empresas a partir del 1 de enero de 1995 devengarán hasta un máximo de cuatro trienios calculados de acuerdo con el salario base de 1993.

ARTÍCULO 7º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría o actividad, percibirán un plus de transporte, de carácter no salarial, cuya cuantía anual se determina en la tabla salarial anexa, y que para 2001 es de 164.365.-Ptas.

Dicho plus se percibirá proporcionalmente a la jornada de trabajo realizada por aquellos trabajadores que no alcancen la jornada máxima prevista en el presente convenio.

Este plus de transporte se abonará mensualmente, excepto en el mes de vacaciones, y se incrementará de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título individual viniesen disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio.

ARTÍCULO 7º BIS.- TRASPASO DE PLUS TRANSPORTE A SALARIO BASE.

En el año 2002, después de la actualización de tablas salariales, se traspasará a salario base el 25% del plus transporte anual establecido para dicho año. La cuantía resultante de este traspaso se distribuirá entre las 12 mensualidades y las 3 pagas extraordinarias. Quedando el resto del Plus Transporte distribuido en 11 mensualidades.

Para el año 2003 se mantendrá la cantidad del Plus Transporte con los incrementos pactados para este año.

En el año 2004 se traspasará a salario base el 50% del Plus Transporte anual del 2002 actualizado antes del primer traspaso. Su distribución se realizará en las mismas condiciones que en el año 2002. De esta forma el Plus Transporte anual resultante que quedará en el 2004 será el del 2001 con los incrementos experimentados en los años 2002, 2003 y 2004 menos los traspasos a Salario Base realizados en los años 2002 y 2004.

Una vez confeccionadas las tablas salariales para el año 2002 se convocará la Comisión Paritaria para determinar la aplicación de lo pactado en el punto 6º del Acuerdo de Convenio de fecha 31 de mayo de 2001.

ARTÍCULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir como gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, el importe de 30 días de salario base, incrementado con el complemento salarial por antigüedad, primas y demás emolumentos que perciban por todo concepto salarial.

La gratificación extraordinaria de verano será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de julio y la de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre.

ARTÍCULO 9º.- PAGA DE MARZO.

Todo el personal percibirá en concepto de Paga de marzo el importe de número de días de salario base, más complemento salarial por antigüedad y demás devengos salariales, que a continuación se establecen:

- En el año 2001 se percibirá una paga de marzo de 27 días.
- En el año 2002 se percibirá una paga de marzo de 28 días.
- En el año 2003 se percibirá una paga de marzo de 29 días.
- En el año 2004 se percibirá una paga de marzo de 30 días.

La Paga de marzo deberá hacerse efectiva por las empresas antes del 15 de marzo de cada año, y se abonará con los salarios pactados para dicho año. Su importe se podrá prorratear entre los doce meses del año, de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, siendo el período de devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior al de su abono.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en la actualidad como garantía "Ad Personam".

ARTÍCULO 10º.- PROPORCIONALIDAD.

Las pagas extras recogidas en los artículos 8º y 9º del presente convenio serán abonadas por las empresas en proporción al tiempo de prestación de servicios del trabajador, dentro del año de que se trate.

ARTÍCULO 11º.- PAGO DE SALARIOS.

Se realizará dentro del primer día laborable del mes siguiente al de su devengo. Las nóminas se entregarán a los trabajadores en los diez primeros días del mes en el centro de trabajo.

A partir del mes de abril de 1998 el pago se efectuará con carácter mensual. En cualquier caso se garantiza que la masa salarial anual percibida por cada trabajador durante el año 1998 y en los años bisiestos no será inferior a lo que hubiese percibido si el pago fuera diario.

ARTÍCULO 11º BIS.- COPIA DE FINIQUITO.

Los trabajadores podrán solicitar de las empresas, y éstas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito para su comprobación.

ARTÍCULO 12º.- DESCUELGUE SALARIAL.

Las empresas que atraviesen dificultades económicas y acrediten haber sufrido pérdidas, no imputables a errores de gestión, referidas al conjunto de la empresa o al conjunto de contratos suscritos con un mismo cliente, podrán solicitar a la Comisión Paritaria la inaplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para todos los trabajadores de la empresa o, en su caso, para los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo del mismo cliente.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria en el que el empresario expondrá las causas por las que pretende la no aplicación del régimen salarial del convenio, y la solicitud concreta que formule a la misma.

Al escrito se acompañará copia de la documentación que el solicitante considere necesaria para justificar lo expuesto, junto con un informe emitido al respecto por los representantes de los trabajadores.

La comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde que tenga entrada en la misma el escrito y documentación indicados. A la vista de los motivos expuestos, y después de examinar la documentación aportada, la Comisión 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 o de los propios trabajadores afectados. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión, dentro del plazo fijado por ésta, conllevará el archivo de la solicitud.

El interesado podrá asistir a la reunión de la comisión para aclarar los extremos de su solicitud.

La Comisión podrá encargar los dictámenes o informes técnicos que considere necesarios para resolver. Los gastos ocasionados por estos dictámenes o informes correrán a cargo del interesado, siempre que éste apruebe su encargo.

La Comisión resolverá sobre la solicitud en un plazo no superior a diez días a contar desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la comparecencia de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores afectados, en su caso, o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante los órganos de la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria no podrá autorizar la aplicación de compromisos salariales inferiores a los vigentes en el año inmediato anterior para el que se formula la solicitud.

El acuerdo de la Comisión, favorable a la no aplicación de los incrementos, deberá contemplar el plazo de duración de la misma, que no podrá exceder del año natural correspondiente a aquel en el que se realizó la solicitud, a la vez que, en su caso, el sistema de recuperación de dicha inaplicación.

ARTÍCULO 13º.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral anual será de 1780 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de 39 horas de promedio en cómputo trimestral.

Todas las licencias retribuidas que se disfruten, se consideran tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo anual de la jornada laboral.

La jornada diurna no empezará antes de las 6 horas ni terminará después de las 21.45 horas. En el supuesto de que la aplicación de este precepto supusiese la reducción de la jornada, la retribución percibida sufrirá una disminución proporcional.

ARTÍCULO 14º.-VACACIONES.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones anuales.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre en los centros con más de 25 trabajadores, y en los meses de junio a septiembre en los restantes centros, salvo pacto en contrario entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes.

Los turnos de vacaciones serán rotativos en aquellos centros que ocupen a dos o más trabajadores, salvo en caso de cierre del centro, en cuyo supuesto el disfrute de las vacaciones deberá coincidir con el período de cierre del centro.

Las empresas concederán un anticipo de un 75% como mínimo del salario al inicio de las vacaciones, debiéndose solicitar con quince días de antelación.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja médica por I.T. que precisara hospitalización, los días que dure el proceso derivado de dicha baja médica no se computarán como vacaciones. El disfrute de estos días se establecerá posteriormente de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Será condición inexcusable para la interrupción de las vacaciones que el trabajador justifique documentalmente a la empresa su hospitalización en el plazo máximo de diez días desde que ésta se produzca.

En caso de imposibilidad de disfrute de las vacaciones dentro del año natural por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas en el año siguiente.

ARTÍCULO 15º.- LICENCIAS.

1º.- Licencias retribuidas:

- En los supuestos de fallecimiento del cónyuge e hijo: 5 días naturales.
- En el supuesto de fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge: 4 días naturales.
- En el supuesto de fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos: 3 días naturales. En caso de que exista más de un familiar afectado en la misma empresa, estos permisos los disfrutará el familiar de primer grado (más cercano en orden de parentesco), quedando el otro a los que estipule el Estatuto de los Trabajadores.

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos o hermanos, siempre y cuando éste se realice en día laborable.
- Cinco días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijo.
- Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave de los padres.
- Tres días naturales como consecuencia del nacimiento de hijo o enfermedad grave de padres políticos, nietos, abuelos y hermanos.
- En caso de desplazamiento fuera de la provincia se ampliarán todos los permisos en dos días naturales más, y si el desplazamiento es superior a 350 km., los 2 días anteriores se convertirán en 3 días naturales.
- En el año 2001 y 2002, se disfrutarán 4 días de licencias retribuidas, 1 de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y 3 que será la dirección de la empresa la que por necesidades del servicio decida su disfrute o abono.
- En el año 2003 se disfrutarán 5 días de licencias retribuidas, 2 de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y 3 que será la dirección de la empresa la que por necesidades del servicio decida su disfrute o abono.
- A partir del año 2004 se disfrutarán 7 días de licencias retribuidas, 4 de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y 3 que será la dirección de la empresa la que por necesidades del servicio decida su disfrute o abono.

2º Licencias no retribuidas:

Cuando la atención de los familiares del apartado anterior, en el supuesto de enfermedad grave, debiera prolongarse en más días de los indicados, se concederá al año igual número de días que le correspondan por vacaciones, si ofrece a la empresa la persona idónea que le supla. En caso contrario, podrá usar de los referidos días a cuenta de las vacaciones retribuidas.

ARTÍCULO 16º.- PERMISO DE EXAMENES.

1. Los trabajadores tendrán derecho :
 - a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - c) A doce horas al año para la realización de las pruebas del carnet de conducir.
2. Los trabajadores solicitarán a la dirección de la empresa los permisos para concurrir a exámenes o pruebas del carnet de conducir con una antelación mínima de diez días.
3. Los trabajadores que vayan a cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional y pretendan cambiar su turno de trabajo o la adaptación de su jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, lo pondrán en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

ARTÍCULO 17º.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Cuando el personal tenga que trabajar en domingos o festivos disfrutará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo de dicha fiesta.

En 2001 se abonará un plus de 1.816 pesetas por cada domingo o festivo trabajado, salvo cuando los trabajadores hayan sido contratados únicamente para trabajar en domingos y festivos. Si el tiempo trabajado en domingo o festivo no superase el 50% de la jornada ordinaria diaria del trabajador, la cuantía del plus será de 909 pesetas.

A partir del 1 de enero de 2002 y sucesivos, dicho plus sufrirá los mismos incrementos porcentuales que sufra el resto del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 18º.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Las empresas podrán trasladar a los trabajadores de un centro de trabajo a otro, salvo los vinculados a uno determinado como fijos de centro. Las empresas no podrán realizar el cambio de centro de trabajo si éste comporta cambio de horario, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe de los representantes sindicales.
2. A los solos efectos del presente artículo, se entenderá como centro de trabajo el local donde se desarrolle la actividad laboral.
3. El acuerdo que se adopte por escrito deberá registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente, para que conste a todos los efectos oportunos.
4. El tiempo invertido para ir a un centro de trabajo, cuando ya se estaba ocupado en otro centro dentro de la jornada normal, se considerará como tiempo trabajado, y en el supuesto de pluriempleo será distribuido proporcionalmente en relación a las horas trabajadas en cada empresa afectada por los desplazamientos.
5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 19º.- TURNOS.

Se tendrá en cuenta, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias familiares de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma de trabajo, que éste sea desarrollado de la forma más cómoda posible.

ARTÍCULO 20º.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores se podrán jubilar a los 64 años de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio.

La edad máxima para trabajar será 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

A los trabajadores que con más de 10 años de permanencia en una empresa causen baja voluntaria en la misma, de común acuerdo con el empleador, se les gratificará por una sola vez con las cantidades que a continuación se indican, y según las circunstancias de edad:

A los 60 años	442.254.- Pts.
A los 61 años	358.018.- Pts.
A los 62 años	309.581.- Pts.
A los 63 años	221.160.- Pts.
A los 64 años	97.842.- Pts.

Dichas cantidades se abonarán en proporción a la jornada que viniese realizando el trabajador en la empresa cuando aquélla fuese inferior a la máxima prevista en el presente convenio. Asimismo, en los casos de pluriempleo, las cantidades se abonarán en proporción a la jornada que el trabajador viniese realizando en cada empresa.

A partir del 1 de enero de 2002 las anteriores cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje que el resto del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 21º.- REVISIÓN MÉDICA.

Las empresas someterán a reconocimiento médico a los trabajadores al menos una vez al año.

La asistencia al reconocimiento médico será voluntaria para los trabajadores.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán aquellos casos en los que por la naturaleza del trabajo desarrollado los trabajadores deban someterse a un mayor número de reconocimientos médicos.

El contenido de los reconocimientos médicos se acordará entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 22º.- TRABAJO DE MENORES.

El trabajo de los menores se efectuará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 6º del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias que se dicten de desarrollo.

Los menores de 18 años que realicen el mismo trabajo y rendimiento que los mayores de dicha edad percibirán las mismas retribuciones que éstos.

ARTÍCULO 23º.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán a sus trabajadores dos equipos de trabajo de buena calidad: un equipo de verano, antes del 10 de mayo, y otro de invierno, antes del 10 de noviembre. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, cada año determinarán cuál es el equipo necesario para cada centro y actividad a desarrollar. En caso de no haber acuerdo será la comisión paritaria quien mediará.

Cuando se produzca un cambio de contrata de limpieza, la nueva empresa contratista entregará a los trabajadores afectados por dicho cambio dos equipos de ropa de trabajo. El equipo de ropa de trabajo incluirá el calzado en caso de necesidad.

ARTÍCULO 24º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En caso de baja por accidente de trabajo, el operario percibirá de la empresa la cantidad necesaria para garantizar el salario total del presente convenio. Dicha mejora de la Seguridad Social se abonará a partir del primer día de baja y con un máximo de un año para los años 2001, 2002 y 2003. A partir del 1 de enero de 2004, se ampliará hasta un máximo de 18 meses.
2. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes que precise hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, la empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario para que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social garantice el cien por cien de todas las retribuciones salariales por el tiempo que dura su hospitalización o intervención quirúrgica, incluido el postoperatorio, aunque éste tenga lugar en el domicilio del trabajador, con un máximo de hasta 45 días. En este último caso, su duración se justificará mediante certificado médico extendido al efecto.
3. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes se completará hasta el cien por cien de la retribución que por todos los conceptos salariales, excluido el Plus de Festivos y el Plus de Transporte, viniese percibiendo el trabajador. El complemento se abonará de acuerdo con la siguiente escala:

En los años 2001, 2002 y 2003, se abonará a partir del día 15 de la baja y hasta el día 365 del inicio del proceso.

A partir del 1 de enero de 2004, se abonará a partir del día 15 de baja y hasta los 18 meses.

Los trabajadores en situación de IT vendrán obligados a someterse a los controles médicos que determinen las empresas para verificar su situación de baja o permanencia en la misma. En caso de incumplimiento de esta obligación, o si los servicios médicos contratados por la empresa determinasen que el trabajador se encuentra apto para el trabajo, las empresas no estarán obligadas a abonar complementos por IT.

Desde la publicación del convenio en el B.O.P., las empresas complementarán hasta el 100% del salario la prestación de la Seguridad Social de las trabajadoras que causen baja médica por riesgo sobre el embarazo en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26).

A partir del 1 de enero de 2002 las empresas abonarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la primera baja médica del año por contingencias comunes.

4. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a los trabajadores/as sin descuento por los días que hayan estado en situación de baja de enfermedad o accidente en los periodos mencionados en cada uno de los puntos anteriores, salvo que hayan sido prorrateadas mensualmente.

ARTÍCULO 25º.- MATERNIDAD/PATERNIDAD.

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, e cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

Cuantía y Cálculo: El subsidio económico por maternidad equivale al 100% de la Base Reguladora establecida para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias Comunes. En caso de parto múltiple, se adiciona el cobro de un subsidio especial por cada hijo a partir del segundo igual al que corresponda percibir por el primero durante el periodo de descanso obligatorio, esto es durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Período de descanso retribuido y con reserva de puesto de trabajo:

- a) En caso de Maternidad: Dieciséis semanas ininterrumpidas (112 días), susceptibles de ampliación hasta dieciocho semanas (126 días) en caso de parto múltiple. Seis semanas han de disfrutarse inmediatamente después del parto pudiendo hacer uso de éstas el padre en caso de fallecimiento de la madre. De la misma forma, en caso de fallecimiento del hijo/a, la madre mantiene el derecho a las seis semanas de descanso obligatorio.

Si la madre y el padre trabajan, aquella al iniciarse el periodo de descanso podrá optar a que sea el padre quien disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de forma ininterrumpida y siempre que la efectiva reincorporación laboral de la madre no suponga riesgo alguno para su salud.

- b) En caso de Adopción o Acogimiento: En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Periodo de descanso maternal/paternal con el periodo vacacional: Cuando el periodo de descanso, si no ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del hecho causante estando la trabajadora de vacaciones, ambos periodos se superponen, es decir se disfrutan conjuntamente. Pero cuando el periodo de descanso se inicia antes del disfrute de las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas.

Permiso de Lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicho derecho puede ser ejercitado por el padre o la madre y el tiempo se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Excedencia Maternal/paternal: Se establece el derecho de los trabajadores a disfrutar un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, se entiende en términos generales como fecha del hecho causante según sea natural, por adopción o acogimiento. Los/las sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Efectos jurídicos:

- Derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año.
- Después de éste, la reserva quedará referida a un empleo de la misma categoría o grupo profesional.
- El período de los tres años se computa a efectos de antigüedad en la empresa.
- Los Empresarios estarán obligados a convocar a los padres en excedencia a todos los cursos de formación que se convoquen en la empresa.

Reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos: El E.T. establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional del salario.

ARTÍCULO 26º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 6 meses a 5 años. El reingreso será automático, con rescisión del contrato de interinaje, si lo hubiere, si el excedente solicita la reincorporación con una antelación mínima de 30 días.

ARTÍCULO 27º.- SECCIONES SINDICALES.

En aquellas empresas con plantillas que excedan de 50 trabajadores fijos y cuando los sindicatos o centrales sindicales posean en las mismas una afiliación superior al 10% de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado de la sección sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado de la sección sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa, en cuyo caso el tiempo que dedique a su actividad será deducido de su reserva de horas como representante sindical.

Si la empresa no tiene delegado de personal o miembro del Comité de Empresa tendrá la reserva que hubiere correspondido a un representante sindical electo, así como sus derechos y garantías sindicales. Si la empresa tuviera delegado de personal o miembros del Comité de Empresa, el delegado de la sección sindical tendrá sus mismos derechos y garantías sindicales, a excepción del crédito de horas mensuales retribuidas. Sin embargo, el delegado de personal o miembro del Comité de Empresa podrá hacer cesión de hasta un 30% de su reserva de horas

en favor del delegado de la sección sindical o del delegado de personal miembro del Comité de Empresa. Tal cesión se comunicará por escrito a la empresa y si ésta se opusiera a la designación, por razones de organización o necesidades del servicio, resolverá la Comisión Paritaria el caso, lo más brevemente posible.

ARTÍCULO 28º.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

Las empresas facilitarán a los trabajadores un tablón de anuncios en el lugar idóneo y de fácil visibilidad y acceso, para información de interés del trabajador, los cuales se responsabilizarán del uso correcto de ese medio de comunicación.

En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria que se dicte por el Estado.

ARTÍCULO 29º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Conscientes ambas partes de la grave situación de desempleo existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, se tenderá a la disminución de la realización de horas extraordinarias respetándose en todo momento los topes legalmente establecidos.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria. Serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que realizar para la prevención y reparación de siniestros, daños urgentes y extraordinarios.

Cuando se opte por la retribución dineraria, se abonará 796 pesetas por hora extraordinaria y 1.080 pesetas por hora extraordinaria realizada en festivos. Las horas extraordinarias se pagarán en la nómina del mes en que se realicen o en la del mes siguiente. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que a título individual disfruten los trabajadores.

A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

ARTÍCULO 30º.- LEY DE CONCILIACIÓN FAMILIAR.

Será de aplicación lo estipulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. número 266 de 6 de noviembre de 1999).

ARTÍCULO 30º BIS.- PAREJAS DE HECHO.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país, será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio lo dispuesto en la Ley 1/2001 (D.O.G.V. número 3978 de 11 de abril de 2001).

ARTÍCULO 31º.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación, la cual deroga expresamente el 2º párrafo del artículo 13 de la Ordenanza Laboral.

1. Adscripción del personal: Cuando el titular de un centro en el que se viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio en todo o en parte, estará obligado a continuar con el personal que hubiere prestado servicio al contratista concesionario.

2. Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en dicho centro por un período superior a cuatro meses se considerarán fijos de centro a los solos efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, cualquiera que sea la modalidad del contrato laboral, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo, tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, etc. Igualmente se subrogará si la empresa saliente probase fehaciente y documentalmente que el servicio de limpieza se hubiere iniciado con menos de cuatro meses de antelación al término de la concesión. El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada a los efectos indicados en los párrafos anteriores a este apartado. La empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

La empresa entrante se subrogará también en los acuerdos colectivos que afecten a los trabajadores del centro objeto del cambio de contrata, siempre que se acredite que dichos acuerdos fueron suscritos con anterioridad a los cuatro meses de la fecha del cambio de la contrata.

Siempre que las empresas de limpieza conozcan con la suficiente antelación el cambio de contrata preavisarán del mismo a los trabajadores afectados con una antelación de 10 días, así como a sus representantes sindicales, Comités de Empresa o delegados de personal y a la Comisión Mixta.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse el cambio de contrata disfrutarán de aquéllas íntegramente con el nuevo responsable del servicio de limpieza, el cual, no obstante, sólo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido.

3. Los trabajadores de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo cliente, pasarán a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpieza del nuevo centro, si reuniesen los requisitos para que se produzca la subrogación.
4. Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal será incorporado a la nueva responsable del servicio.
5. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente citados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.
6. Las liquidaciones y demás percepciones salariales y sociales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores, serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. El nuevo contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones.
7. La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará, mediante telegrama o carta notarial, a la saliente y/o a la comisión paritaria regulada en el artículo 32 del presente convenio ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva responsable del servicio automáticamente y sin más formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de contrata. La empresa cesante, por su parte, estará obligada a notificar a la nueva responsable del servicio, tan pronto como sea comunicada la pérdida de la contrata, su cese en el servicio, así como proporcionarle una relación de los trabajadores del centro de trabajo, objeto del cambio empresarial, en la que se acrediten las condiciones laborales del personal afectado, tales como nombre y apellidos, antigüedad, número de afiliación de Seguridad Social, jornada de trabajo, salario, duración y tipo de contrato y si ostentan algún cargo de

representación de los trabajadores (miembro de Comité de Empresa o delegado de Personal), así como acreditar estar al corriente en los pagos al Régimen General de la Seguridad Social y demás cargas sociales, y de todo tipo de retribuciones, mediante presentación de los cuatro últimos meses de los boletines de cotización de la Seguridad Social (TC1 y TC2) y nóminas, así como certificación de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social. Este certificado deberá estar fechado en alguno de los cuatro últimos meses anteriores al cambio de contrata. Asimismo el empresario saliente facilitará las copias de los contratos de trabajo formalizados por escrito, si los hubiera.

Si a pesar de cumplirse los requisitos de documentación previstos anteriormente y el período de adscripción al centro establecido en el apartado 2º de este artículo, la empresa saliente tuviese descubiertos en la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación, la empresa entrante subrogará a todos los trabajadores si éstos formulan la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra el empresario saliente o el empresario principal.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

En el caso de que la subrogación afecte a algún representante de los trabajadores y la empresa entrante no les reconociese dicha condición, las partes afectadas podrán solicitar la intervención de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 32 de este convenio.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, cuando obren en poder de la nueva responsable del servicio todos y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo. La no presentación de cualquiera de dichos documentos impedirá el derecho a la subrogación, continuando los trabajadores afectados al servicio del empresario saliente, salvo que los trabajadores faciliten al nuevo empresario los documentos concernientes a ellos mismos, que debería haber facilitado el empresario saliente.

Lo anteriormente indicado es absolutamente necesario para que la subrogación opere.

8. De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice la primera limpieza, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.
9. El contrato de trabajo entre la anterior responsable del servicio y los trabajadores sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de derecho de los mismos por la nueva responsable del servicio.
10. En el supuesto que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.
11. Si la subrogación implicase a un trabajador que realiza su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de contrata, las empresas cesante y nueva responsable del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos los empresarios afectados se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., del trabajador pluriempleado, a fin de que el operario que se encontrase en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.
12. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de servicio: empresa cesante, nueva responsable del servicio, cualquiera que sea su status o configuración jurídica y personal de limpieza afectado.
No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un período inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la

nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo habrá de probarse asimismo documentalmente, y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

ARTÍCULO 32º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por ocho miembros, dos en representación de cada sindicato firmante del convenio y cuatro en representación de la Asociación empresarial, cuyas funciones serán las siguientes:

- A. Resolver las discrepancias que surjan en la interpretación del convenio.
- B. Conocer de forma obligatoria y con carácter previo a la vía judicial de los casos de desacuerdo existentes entre las partes afectadas por la subrogación prevista en el artículo 31.
El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla.
En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamente su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Asimismo, identificarán claramente a todas las partes afectadas por la subrogación, indicando el domicilio o datos de localización que le consten.
La Comisión se reunirá en un plazo no superior a diez días, citando previamente a todas las partes afectadas por la subrogación.
Después de oír a todos ellos, y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, la comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada, emitiendo el correspondiente informe que será remitido a las partes para su conocimiento.
- C. Resolver sobre las solicitudes de inaplicación de los incrementos salariales contenidas en el presente convenio, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 12.
- D. La mediación y el arbitraje como solución para cualquier conflicto colectivo o individual siempre que las partes afectadas acuerden la utilización de tal vía para lo cual designaran, siempre de mutuo acuerdo, los mediadores que podrán intervenir en cada caso.
Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, siempre, por la mayoría de sus miembros.

Las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la comisión, la cantidad de 30.000 pesetas.

Las empresas asociadas a APELVA quedan exoneradas del abono del citado canon.

Excepcionalmente, y por acuerdo unánime de la Comisión, se podrá exigir el indicado canon a los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de la Confederación Valenciana de la Pequeña y Mediana Empresa (PYMEV), plaza de Tetuán nº 19, entresuelo, 46003 Valencia.

Las partes que conciertan el Convenio Colectivo de trabajo de las empresas y trabajadores del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia son, por una parte la representación sindical de CC.OO. y U.G.T., y por otra, la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia (PYMEV).

ARTÍCULO 33º.- FORMACIÓN.

La Formación Profesional Continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro sistema productivo va a depender, en gran medida, de la cualificación de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, constituyendo la Formación Profesional Continua de calidad una verdadera inversión.

Las necesidades de la Formación Continua se hace necesaria en el sector, donde los cambios legislativos y tecnológicos, así como la fuerte competencia a la que deben enfrentarse las empresas del sector, requiere una constante cualificación de estos trabajadores.

La libre circulación de trabajadores en el marco europeo, exige una Formación Continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

La política de formación continua debe pues proporcionar a los trabajadores y empresarios del sector, mayor nivel de cualificación necesaria para:

Promover el desarrollo personal y profesional, así como la viabilidad de las empresas, la prosperidad de éstas tiene que revertir en beneficio de sus trabajadores.

Contribuir a la eficacia económica de las empresas de este sector mejorando, en todo lo posible, su competitividad.

Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por las nuevas formas de organización del trabajo.

Para cumplir con los anteriores objetivos, se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades de formación de empresas y trabajadores del sector. Al mismo tiempo, habrá de dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir que ésta sea de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para mejorar su cualificación profesional.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, reconociéndose con capacidad y legitimación para negociar, según lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, suscriben el presente artículo, sirviendo el mismo como adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de fecha 19 de diciembre de 2000 (Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero de 2001), y a tal efecto constituyen la Comisión de Formación encargada de su desarrollo y puesta en práctica.

ARTÍCULO 34º.-CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Dadas las especiales características del sector de limpieza de edificios y locales, las empresas del sector podrán contratar a sus trabajadores dentro de la definición regulada en este artículo, sin perjuicio de la contratación indefinida o de cualquier otra establecida legalmente:

1. Trabajadores eventuales. Se someterán a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Trabajadores fijos discontinuos. Se considerarán trabajadores fijos discontinuos los contratados por obra o servicio determinado para prestar sus servicios en centros en los que por sus especiales circunstancias permanezcan cerrados o inactivos durante un período de tiempo superior a treinta días ininterrumpidos por año natural. Estos trabajadores deberán ser llamados mediante carta certificada o telegrama, con una antelación mínima de cinco días a la reanudación de la actividad en ese centro de trabajo, por la empresa para la que venían prestando sus servicios o por la nueva empresa que

resulte contratista de los servicios de limpieza que éstos venían prestando con la anterior, en cuyo caso esta nueva empresa se subrogará en todos los derechos y obligaciones de su relación laboral con la anterior contratista.

Las liquidaciones que perciban estos trabajadores al término de la campaña no se considerarán finiquito, sino liquidaciones, salvo extinción de la relación laboral.

La falta de llamamiento en la forma y plazo anteriormente indicados tendrá la consideración de despido, empezando a contar desde el primer día que se reanude la actividad de la empresa en ese centro.

3. Trabajadores contratados por obra o servicio determinado. Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado para la prestación de servicios de limpieza en unas dependencias concretas y específicas tendrán la consideración de fijos de centro, en tanto en cuanto dicho servicio lo realice la empresa para la cual prestan los servicios o, en su caso, por la empresa que resulte nueva responsable de los servicios de limpieza que éstos venían prestando con la anterior. Lo dispuesto anteriormente será de aplicación a todos los contratos por obra o servicio vigentes en la actualidad, cualquiera que sea la fecha de su celebración.
4. Trabajadores contratados a tiempo parcial. Los trabajadores con jornada incompleta tendrán derecho, con preferencia a otros trabajadores no integrantes de la plantilla, a realizar la jornada completa cuando por necesidades del servicio la empresa se viera en la obligación de contratar a personal externo. En caso de una ampliación de jornada el trabajador contratado a tiempo parcial con mayor antigüedad tendrá preferencia a realizar la jornada completa, en el caso anteriormente analizado, frente a otro trabajador con jornada a tiempo parcial perteneciente a la plantilla del centro de trabajo.
5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida: a partir del 17 de mayo de 1998, el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida establecido en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrá concertarse con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante cualquier contrato de duración determinada o temporal, sea cual sea la fecha en la que haya sido suscrito.
6. Copias básicas. Se entregará una copia básica de todos los contratos realizados a los delegados de personal o comités de empresa, que al menos contendrá los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha de inicio del contrato, duración del mismo, categoría profesional, centro para el que se contrata y horario de trabajo, así como las cláusulas adicionales en caso de existir.

ARTÍCULO 35º.- FLEXIBILIDAD DE HORARIO.

Por necesidades del cliente (caso sector bancario), la empresa y el trabajador se pondrán de acuerdo para ajustarse a las nuevas condiciones. En caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 36º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El convenio es un texto completo y homogéneo, y en el caso de que la autoridad laboral rechazara algún artículo o parte de él, se reunirá la comisión negociadora para introducir las modificaciones oportunas y mantener el espíritu original del convenio.

ARTÍCULO 37º.-EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de Trabajo, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del presente Convenio.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a las empresas de mantenimiento y gestión integral.

ARTÍCULO 38º.- COMISIÓN PARITARIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores adscritos al presente Convenio.

Para lograr estos objetivos se acuerda crear una comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo con las siguientes funciones:

A. En materia de prevención de riesgos laborales:

1. Estudio conjunto de un Plan Agrupado para la evaluación de riesgos, en el sector, que sirva de base para la elaboración por las empresas de modelos de Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en los que delimitará especialmente:
 - Las medidas de coordinación de actividades empresariales.
 - Las zonas o áreas geográficas con la suficiente cobertura y logística para la correcta adopción de las medidas de emergencia en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y salvamento, con el fin de garantizar, en la medida de lo posible la rapidez y eficacia de las mismas.
 - Seguimiento de la aplicación el sector de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las condiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre vigilancia de la salud.
 - Propuesta de cuantas medidas sean necesarias para asegurar el cumplimiento por fabricantes, suministradores e importadores de maquinaria, equipos, productos útiles de trabajo, así como de productos y substancias químicas y también por los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores, de todas las obligaciones que impone el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como para facilitar la adaptación de las informaciones sobre los anteriores aspectos a términos que resulten comprensibles para los trabajadores.
 - Tipificación y graduación de cuantas concretas actitudes por parte de los trabajadores constituyan el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con especial referencia a los modelos de Plan de Prevención de Riesgos Laborales previstos en el apartado primero del presente artículo.
 - Elaboración consensuada, en base a los anteriores puntos, de las propuestas a aportar en las consultas que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B. En materia de medio ambiente:

1. Estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y productos utilizados en el sector y elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con el entorno y los recursos naturales.

2. Desarrollo de actuaciones sectoriales que difundan el compromiso de las partes en la protección del medio ambiente.

La Comisión de prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 4 miembros designados por APELVA-PYMEV y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

En el plazo de tres meses desde la publicación en el B.O.P. se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el presente artículo para desarrollar su contenido.

ARTÍCULO 39º.- CONDICIÓN PERSONAL MÁS BENEFICIOSA.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuvieran reconocidas a título individual condiciones económicas y sociales más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, mantendrán las mismas como derechos individuales y particulares.

ARTÍCULO 40º.- COMISIÓN DE EXTERNALIZACIÓN DE PENSIONES.

En el plazo de seis meses desde la publicación en el B.O.P. del presente convenio, la Comisión Paritaria prevista en el artículo 32, se reunirá y estudiará el impacto de la exteriorización de los compromisos por pensiones regulada en el *Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios* en el presente convenio.

ARTÍCULO 41º.- ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500) las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador/a objeto de la misma.

ARTÍCULO 42º.- TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

Con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

Las empresas procurarán contratar los trabajadores discapacitados necesarios para alcanzar y/o mantener en sus plantillas el porcentaje de trabajadores discapacitados contemplados en la *Ley de Integración Social de Minusválidos*.

DISPOSICIÓN ADICIONAL: En lo no dispuesto en este Convenio, se mantienen los acuerdos de fecha 8 de febrero de 1983 y el oficio de 9 de febrero de 1983 del Instituto Nacional de la Salud.

ANEXO I

CONDICIONES LABORALES ESPECIFICAS PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANITAT DE LA GENERALITAT VALENCIANA

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El contenido del presente anexo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios de limpieza en centros sanitarios dependientes de la Conselleria de Sanitat y en los centros sanitarios indicados en el Artículo 1º del convenio colectivo, en la forma y condiciones prevista en el mismo.

ARTÍCULO 2º.- NOCHES ALTERNAS.

Se establece el sistema de noches alternas, correspondiéndose con lo contemplado en el punto 5º del acuerdo sanitario de fecha 30 de abril de 1.990.

ARTÍCULO 3º.- PERMISOS Y LIBRANZAS.

1. El personal de todos los Centros Sanitarios disfrutará de cuatro días anuales de permiso retribuido, de libre disposición, a fijar de común acuerdo con la Dirección de la empresa, en función de las necesidades del Servicio.
2. Los trabajadores disfrutarán de seis días de libranza anuales, además de los cuatro días de permiso que figuran en el párrafo anterior.
Solamente estos seis días de libranza se disfrutarán siempre que, sin considerarlos como tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo anual de la jornada laboral, la jornada de trabajo efectivo realizada por el personal contratado a jornada completa no resulte inferior, en computo anual, a 1.645 horas, o a la jornada laboral anual que en cada momento tenga establecida la Pinche de la Conselleria de Sanitat (Grupo E).
Los trabajadores contratados a tiempo parcial, con prestación de servicios todos los días laborables, disfrutarán del mismo número de días de libranza que los trabajadores contratados a jornada completa.
Los trabajadores contratados a tiempo parcial, sin prestación de servicios todos los días laborables, disfrutarán de un número de días de libranza proporcional al número de horas trabajadas.
3. En el año 2003 se incrementará un día más de licencias retribuidas.
4. En el año 2004 se incrementarán dos días más las licencias retribuidas, disfrutándose en total de trece días.
5. Los permisos y libranzas pactados en el presente artículo sustituyen a los establecidos en los tres párrafos finales del artículo 15. 1º, del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 4º.- LAVADO DE UNIFORMES.

Las empresas se comprometen a asumir el lavado de uniformes con la periodicidad que determine el Servicio de Higiene o la Dirección del Centro, correspondiéndose con lo contemplado en el punto 8º del acuerdo de fecha 30 de abril de 1.990.

ARTÍCULO 5º.- VACUNACIONES.

Todos los trabajadores de los Centros Sanitarios serán vacunados, con carácter voluntario, a cargo de la Conselleria de Sanitat, de la misma forma que lo sea el resto del personal del Centro, correspondiéndose con lo contemplado en el punto 9º del Acuerdo de fecha 30 de abril de 1.990.

ARTÍCULO 6º.- PLUS FESTIVO.

1. Los trabajadores afectados por el presente anexo recibirán un Plus de Domingos y Festivos. Dicho Plus se corresponde con el pactado y contemplado en el Acuerdo de 30 de abril de 1.990 en su apartado 1º, y viene a sustituir a aquel que con idéntica denominación se contempla en el art. 17º del presente Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza, según lo contemplado en el punto 4º del Acuerdo de fecha 16 de abril de 1.993.
2. Todos los trabajadores afectados por el presente anexo percibirán el Plus Festivo en la misma cuantía que tenga establecida la Pinche de la Conselleria de Sanitat (Grupo E).
3. Los trabajadores que presten servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero, en jornada diurna, y noches del 24 de diciembre y 31 de diciembre, en jornada nocturna, percibirán en el año 2001 la cantidad de 2.040 pesetas añadidas al Plus Festivo establecido. Para los sucesivos años de vigencia del convenio dicha cantidad se incrementará en la misma cuantía que a la Pinche de la Consellería de Sanitat (Grupo E).

ARTÍCULO 7º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente Anexo, percibirán el Plus de Antigüedad de la siguiente forma:

- 1) Trabajadores que durante el año 1997 percibieron sus retribuciones según el Acuerdo de 7 de marzo de 1996:
 - Trienios vencidos hasta el 31 de enero de 1995, según las tablas salariales del Anexo II del presente Convenio Colectivo.
 - Trienios vencidos a partir del 1 de febrero de 1995, serán al mismo importe y condiciones que en cada momento tenga la Pinche de la Consellería de Sanitat (Grupo E).
- 2) Resto de trabajadores:
 - Trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 1997, según las tablas del Anexo II del presente Convenio Colectivo.
 - Trienios vencidos a partir del 1 de enero de 1998, serán al mismo importe y condiciones que en cada momento tenga la Pinche de la Consellería de Sanitat (Grupo E).
- 3) Los trienios vencidos a partir de la aplicación del presente anexo a los trabajadores de los centros indicados en el Artículo 1º, párrafo tercero, del Convenio, serán al mismo importe y condiciones que en cada momento tenga la pinche de la Conselleria de Sanitat.

ARTÍCULO 8º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

A los trabajadores afectados por el presente Anexo les será de aplicación lo establecido en el Artículo 24º del presente Convenio.

ARTÍCULO 9º. RETRIBUCIONES.

La tabla salarial del año 2001 será la que figure en el Anexo II.

Las pagas extraordinarias contendrán exclusivamente los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad y plus sanidad.

Los trabajadores que en el año 2000 viniesen percibiendo otros conceptos en las pagas extraordinarias, los continuarán percibiendo.

ARTICULO 10°.- TOPES RETRIBUTIVOS.

A partir del 1 de enero del año 2.000 ya no serán de aplicación los topes retributivos contemplados en el artículo 6° del Acuerdo de fecha 16 de abril de 1.993, que dice textualmente: *“Las condiciones económicas aquí pactadas, experimentarán los aumentos y revisiones salariales del convenio Provincial de Edificios y Locales, teniendo como tope en todo momento la totalidad de las retribuciones que por todos los conceptos económicos perciban las pinches del S.V.S.”*

ARTÍCULO 11°.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El contenido del presente anexo se entiende como un texto único, completo y homogéneo, y no como un conjunto de normas individuales de derechos y obligaciones, por lo que la aceptación de cualquiera de sus partes implicará la aceptación de su totalidad.

Lo pactado en el presente anexo prevalecerá sobre lo establecido en el texto del Convenio, excluyendo la aplicación de este último en caso de concurrencia.

ANEXO II

TABLA RETRIBUCIONES AÑO 2001

CENTROS SANITARIOS			
	Valor EURO	166,386	
	<u>Salario Pts.</u>	<u>Salario EUROS</u>	
PARA CENTROS HOSPITALARIOS			
PLUS SANIDAD	21.843 Pts mensuales	131,28	mensuales
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	3.541 Pts	21,28	
TRIENIOS VALOR PINCHE	1.897 Pts	11,40	
PARA EL RESTO DE CENTROS SANITARIOS			
PLUS SANIDAD	10.371 Pts mensuales	62,33	mensuales
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	3.541 Pts	21,28	
TRIENIOS VALOR PINCHE	1.897 Pts	11,40	

