

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Código nº 4601595

R. Elect.5

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de la provincia de Valencia, suscrito el 22/10/2008 por la comisión negociadora formada por la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Valencia, Asociación Profesional de Empresas de Limpieza y el sindicato U.G.T. (no firma el sindicato CC.OO.), que fue presentado en este Organismo con fecha 27 de octubre del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 5 de noviembre de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y

LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2008 Y 2009.

PREAMBULO.

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 1º. Ambito 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 dónde 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).

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.

Lo estipulado en este convenio es preeminente sobre el Acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales alcanzado en Madrid, que será de aplicación como normativa supletoria y se considerará como parte integrante del presente convenio, formando parte del mismo.

Artículo 3º. Ambito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009, 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 2008.

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2008 hasta la fecha de publicación del Convenio en el "B.O.P." deberán abonarse a los trabajadores junto con la nómina del mes de diciembre de 2008.

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

Artículo 4º. Retribuciones.

El porcentaje de incremento salarial para 2008 será del 4'50% sobre las retribuciones del año 2007. La tabla salarial del 2008 será la que figura en el Anexo II.

Para el año 2009, el incremento de las retribuciones será el del IPC real del año 2008 más un 0'70%.

La columna "Salario Base (Pluses)" servirá para el cálculo de los pluses que se calculan porcentualmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad, y en su caso antigüedad).

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 2008 es de 398,90 €

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 8º. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir como gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, el importe de una mensualidad 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. Ambas gratificaciones se devengarán semestralmente.

Artículo 9º. Paga de marzo.

Todo el personal percibirá en concepto de paga de marzo el importe de una mensualidad de salario base, más complemento salarial por antigüedad y demás devengos salariales.

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 y finiquito.

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 en los años bisiestos no será inferior a lo que hubiese percibido si el pago fuera diario. Para ello, en los meses de febrero de los años bisiestos se realizará el pago de un día de salario calculado de la siguiente forma: (salario base + antigüedad) x 12/ 365.

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

Al término de la relación laboral, a los trabajadores se les hará entrega de su nómina mensual y de su liquidación por finiquito. Ambos conceptos deberán constar claramente diferenciados, en el supuesto que sean presentados en un documento conjunto, siendo a elección del trabajador que el cobro de ambos se realice por separado o conjuntamente, por lo que no será condicionante la aceptación del finiquito para el cobro de la mensualidad en la que se produce el vencimiento de la relación laboral.

Las liquidaciones por finalización de la relación laboral se abonarán en los quince días siguientes a la fecha de terminación de la misma.

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 Conve-

nio 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.

A partir del año 2009, la duración de las vacaciones anuales de los trabajadores fijos discontinuos será de 26 días laborables, o parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año natural. A tales efectos se computaran los sábados como días laborables.

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.

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, de 6 de abril, por la que se regulan las uniones de hecho en la Comunidad Autónoma Valenciana ("D.O.G.V." número 3978, de 11 de abril de 2001).

1.º Licencias retribuidas:

En caso de matrimonio: 15 días naturales.

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 lo 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.

Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales como consecuencia del nacimiento de hijo o enfermedad grave de padres políticos, nietos, abuelos y hermanos.

A los efectos anteriores, se entiende como enfermedad grave la que supone hospitalización y/o inmovilización.

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.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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.

A partir del 1 de enero de 2009 se establece un permiso no retribuido, de un máximo de 16 horas anuales, para asistir al médico, o para acompañar al médico a parientes de primer grado por consanguinidad o cónyuge, siempre que la consulta coincida con el horario de trabajo y se justifique documentalmente.

Artículo 16º. Permiso de exámenes.

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 permiso de conducir.

2. Los trabajadores solicitarán a la dirección de la empresa los permisos para concurrir a exámenes o pruebas del permiso 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.

Se establece el abono de un plus por cada domingo o festivo trabajado, salvo cuando los trabajadores hayan sido contratados únicamente para trabajar en domingos y festivos, con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

Este plus sufrirá los incrementos establecidos en el Artículo 4º de presente Convenio.

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 parcial y contrato de relevo.

Los trabajadores se podrán jubilar a los 64 años de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, del 17 de julio.

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

Las partes convienen en introducir la aplicación del Contrato de Relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 12/2001 de 9 de julio, y por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre) en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre a instancias del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, y deberá cumplimentarse, en el menor plazo de tiempo posible que nunca excederá de 2 meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El trabajador podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario. La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 85%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 15% de su salario. El 85% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación que legalmente le corresponda. El puesto de trabajo del trabajador relevista y su jornada podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

Los porcentajes establecidos en los párrafos anteriores se adecuarán a las modificaciones que pudieran producirse en la normativa de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, durante el año 2005 podrán acogerse a los incentivos establecidos en la Disposición Nacional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio ("B.O.E." 10 de julio) y a las bonificaciones reguladas en el artículo 47 de la Ley 53/2002 de 30 de diciembre ("B.O.E." 31 diciembre).

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

Artículo 21º. Vigilancia de la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria debe abarcar:

Los trabajadores después de su incorporación al trabajo tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación a los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad vendrá determinada por la planificación de la vigilancia de la salud, fijada por el Servicio de Prevención en función de los riesgos específicos de cada puesto.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será estrictamente el necesario,

incluyendo el tiempo de desplazamiento que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores a los que esté expuesto el trabajador.

Cuando del análisis de riesgos de los puestos de trabajo se aprecie algún tipo de riesgo para los trabajadores especialmente sensibles a unos determinados riesgos, se les asignará un puesto de trabajo compatible con sus características o su estado de salud, previamente consultados con los representantes de los trabajadores.

Formación. Dentro los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica, específica a los riesgos existentes en los puestos de trabajo cuya duración será fijada por la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 22º. Flexibilidad horaria para trabajadores con hijos discapacitados.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados podrán flexibilizar su jornada de trabajo. Dicha flexibilización podrá ser en cómputo diario o semanal y dentro de unos límites preestablecidos de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, sin perjuicio de realizar la jornada completa en el cómputo que se establezca.

Artículo 23º. Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán a sus trabajadores dos equipos básicos de trabajo de buena calidad: un equipo de verano, antes del 10 de mayo, y otro de invierno, antes del 10 de noviembre. El equipo básico estará compuesto por:

Un pijama y/o bata Calzado Prendas de abrigo y/o protección en caso de necesidad del servicio.

La utilización de la ropa de trabajo será obligatoria por parte del trabajador y podrá ser sancionable el no usarla.

A la finalización de la relación laboral el trabajador vendrá obligado a devolver la ropa de trabajo. Este acto se realizará a la recogida del finiquito.

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 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, viniere percibiendo el trabajador. El complemento 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.

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).

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, el 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.

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

A) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

B) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en

dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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 períodos 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: Los trabajadores 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.

Este derecho podrá sustituirse por una acumulación del permiso de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 13 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente.

En los casos en los que no se preste servicio todos los días, se disfrutará un número de días proporcional.

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 ocho 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 4 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 y representación unitaria.

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.

Crédito de los representantes legales de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: Cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales.

Se podrán acumular los créditos horarios de los representantes de la misma central sindical en uno o varios de ellos. En caso de que la acumulación sea del 100 por 100, ésta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

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.

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 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 contingencias, 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. Si hubiesen disfrutado sus vacaciones con el empresario saliente, la nueva empresa les compensará económicamente por los días que proporcionalmente les correspondan.

3. Los trabajadores de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura o ampliación 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, 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 produz-

ca 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 aun 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 32. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por ocho miembros, cuatro en representación del sindicato firmante del convenio (UGT), y dos por cada asociación empresarial firmante del convenio (la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia (APELVA) y ASPEL), 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.

Para este supuesto el procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la Comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla. En dicho escrito expondrá los motivos en los que fundamente su pretensión y 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 citará a todas las partes afectadas por la subrogación, y después de oírlas, y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, 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 contenidos 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.

E. Dilucidar las discrepancias que pudieran surgir de la aplicación del Art. 33 que sobre formación profesional se contempla en el presente convenio colectivo.

F. Capacidad de aprobación y firma de las tablas salariales del presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede de APELVA sita en la calle San Vicente nº 85-8ª planta, C.P. 46007 de Valencia. Los escritos de convocatoria de la Comisión Paritaria serán dirigidos a este domicilio. Cuando se presenten directamente, se expedirá recibo, o se sellará una copia del escrito, a efectos de constancia de la fecha de recepción del escrito. Copia del escrito será remitida al sindicato y asociaciones firmantes del convenio que componen la Comisión, salvo que la convocante sea una de estas organizaciones, en cuyo caso no se le remitirá la copia. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que tengan entrada en su domicilio el escrito de convocatoria. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte convocante tendrá expedida la vía judicial, o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, siempre, por la mayoría de sus miembros. El sindicato y asociaciones empresariales firmantes del convenio podrán acudir asistidos de asesores hasta un máximo de dos. Igualmente, cualquier otro convocante de la comisión o citado por ella para comparecer ante la misma podrá acudir con sus asesores.

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 200 € Las empresas asociadas a APELVA y ASPEL abonarán la cantidad de 100 € en concepto de alquiler del local de reunión, salvo que sus respectivas asociaciones empresariales se hagan cargo de dicho alquiler. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 100 € a los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

Cuando la Comisión sea convocada por el sindicato, o por una de las asociaciones empresariales firmantes del convenio, deberá proponer en el escrito de convocatoria el lugar y hora de reunión de la Comisión, siendo de su cuenta los gastos de ocupación del local propuesto.

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.

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, requieren 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.

Por todo ello, las empresas han de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

En el primer aspecto tienen obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En cuanto a la promoción y formación profesional integral disfrutaran de los derechos reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes se adhieren al contenido del Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua con las siguientes precisiones:

1.-Tendrán prioridad para acceder, tanto a las acciones de formación continua en las empresas, como a las derivadas de los contratos programa, los trabajadores no cualificados.

2.-La comisión paritaria del convenio dilucidará las discrepancias entre la dirección de las empresas y la representación legal de los trabajadores, y en el caso de que no la hubiera entre la dirección de la empresa y cualquier trabajador.

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. Adaptación horaria.

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 ello se plantean como objetivo el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y el medio ambiente en el trabajo en el sector de la limpieza.

Así mismo se acuerda la necesidad de establecer un cauce para la resolución de los conflictos que en materia de salud laboral y medio ambiente puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación. 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 el desarrollo de dicho Plan se fijarán unos plazos para su puesta en marcha, consensuados con los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención, y en todo momento tratarán de integrarse dentro de las tareas o funciones de cada puesto de trabajo. Esta participación se extenderá también al control del Plan de Prevención, analizando regularmente el cumplimiento de los objetivos marcados en dicho Plan, determinándose las acciones co-rectoras necesarias.

En los Planes se delimitará especialmente:

Las medidas de coordinación de actividades empresariales, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos.

Seguimiento de la aplicación del 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 sustancias 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.

1. Elaborar un manual de buenas prácticas en materias de seguridad, salud y medio ambiente.

2. Determinar los protocolos específicos de vigilancia de la salud a aplicar a los trabajadores en función de los distintos riesgos del sector de limpieza.

3. Asesorar cuestiones de su competencia que decidan plantearles los Comités de Seguridad y Salud de las empresas o las propias empresas.

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 2 miembros designados por APELVA y otros 2 por ASPEL y 4 por la organización sindical firmante 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 y normas de funcionamiento.

PARTICIPACION Y REPRESENTACION:

Delegado de Medio Ambiente. El Delegado de Medio Ambiente es el representante de los trabajadores en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Sus competencias, que serán como mínimo:

a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental; b) Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía; c) Difundir entre los trabajadores información en materia de medio ambiente; d) Ser consultados por la dirección de la empresa; En el ejercicio de sus competencias los Delegados de Medio Ambiente estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las visitas que realicen a las instalaciones; b) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente; c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental de la entidad; d) Recabar de la dirección de la organización la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.

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. Cláusula sobre reordenación del sector.

Con el fin de regular la competencia y vigilar el cumplimiento de las condiciones establecidas en este convenio, se acuerda que las partes del presente convenio comunicarán a la Comisión Paritaria todos aquellos acuerdos de empresa y/o centro de trabajo en los que participen y que regulen condiciones laborales distintas a las establecidas 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, desarrollados en dicho ámbito, y que sean ofensivos 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.

DISPOSICIÓN FINAL.- Violencia de género.

Será de aplicación a las trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en concreto las siguientes:

“Disposición adicional séptima. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente colabora, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.”

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.”

ANEXO I.- Condiciones laborales específicas para los trabajadores del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes de la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana y en los centros sanitarios indicados en el artículo 1º del convenio colectivo.

Artículo 1º. AMBITO DE APLICACION.

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 1990.

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 realiza-

da por el personal contratado a jornada completa no resulte inferior, en cómputo anual, a 1.589 horas anuales, 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 incrementó un día más de licencias retribuidas.

4. En el año 2004 se incrementaron dos días más las licencias retribuidas, disfrutándose en total trece días.

5. Los permisos y libranzas pactados en el presente artículo sustituyen al párrafo final del artículo 15. 1º, del Convenio Colectivo.

La situación de Incapacidad Temporal no penalizará y se considerará como jornada efectiva a los efectos de computar para alcanzar la jornada de (1.589 horas) que sirve de referencia para el disfrute de los días de permisos y libranzas contemplados en este artículo.

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 1990.

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 1990.

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 1990 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 1993.

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).

El valor de los festivos establecido por la Conselleria, desde el 1 de enero hasta el 30 de septiembre de 2008, es de 39,27 € y a partir del 1 de octubre de 2008, será de 43,58 €

3. A partir del 1 de octubre de 2008, los trabajadores que presten servicio los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, en jornada diurna y nocturna, percibirán la cantidad de 87,16 € El día 1 de enero de 2008, en jornada diurna, percibirán 14,10 €añadido 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 Conselleria de Sanitat (Grupo E).

4. A partir del 1 de enero del 2007 se considerarán festivos, sólo a efectos de retribución, los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre, sólo para centros hospitalarios.

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 Conselleria 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 Conselleria 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 2008 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.

Artículo 10º. TOPES RETRIBUTIVOS.

A partir del 1 de enero del año 2000 ya no serán de aplicación los topes retributivos contemplados en el artículo 6º del Acuerdo de fecha 16 de abril de 1993, 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 11º. VINCULACION 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

PERSONAL ADMINISTRATIVO	2007	
Oficial de Primera	911,09	969,38 €
Oficial de segunda	835,23	893,52 €
Auxiliar	772,60	830,88 €
Telefonista	662,55	720,84 €
Cobrador	662,55	720,84 €
MANDOS INTERMEDIOS		
Encargado/a General	993,95	1.052,24 €
Supervisor/a de Zona	952,02	1.010,31 €
Supervisor/a de Sector	892,88	951,16 €
Responsable de Equipo	753,39	811,68 €
PERSONAL LIMPIADOR		
Conductor/ limpiador/a	847,21	905,51 €
Especialista	814,28	872,58 €
Peón Especialista	733,17	791,46 €
Peón o Limpiador/a	733,17	791,46 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Listero	787,07	845,36 €
Almacenista	686,50	744,79 €
Vigilante	662,55	720,84 €
Ordenanza	662,55	720,84 €

ANEXO SANITARIO

PLUS TRANSPORTE	381,72 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	13,14 €
	6,56 €

PARA CENTROS HOSPITALARIOS

PLUS SANIDAD	158,11 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	
TRIENIO VALOR PINCHE	

PARA EL RESTO DE CENTROS SANITARIOS

PLUS SANIDAD	75,07 €
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	
TRIENIO VALOR PINCHE	

ANEXO II DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALENCIA- TABLAS SALARIALES AÑO 2008

CATEGORIA	SB. PLUSES	SB 2008	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	13T	14T	15T
PERSONAL ADMINISTRATIVO																	
Oficial de Primera	952,09	1013,00	22,60	45,20	67,80	90,40	113,00	135,60	158,20	180,80	203,40	226,00	248,60	271,20	293,80	316,40	339,00
Oficial de segunda	872,82	933,73	20,60	41,20	61,80	82,40	103,00	123,60	144,20	164,80	185,40	206,00	226,60	247,20	267,80	288,40	309,00
Auxiliar	807,37	868,27	19,14	38,28	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
Telefonista	692,36	753,28	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Cobrador	692,36	753,28	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15

MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a General	1038,68	1099,59	24,61	49,22	73,83	98,44	123,05	147,66	172,27	196,88	221,49	246,10	270,71	295,32	319,93	344,54	369,15
Supervisor/a de Zona	994,86	1055,77	23,52	47,04	70,56	94,08	117,60	141,12	164,64	188,16	211,68	235,20	258,72	282,24	305,76	329,28	352,80
Supervisor/a de Sector	933,06	993,96	22,06	44,12	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90
Responsable de Equipo	787,29	848,21	18,60	37,20	55,80	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00

PERSONAL LIMPIADOR

Conductor/ limpiador/a	885,33	946,26	20,96	41,92	62,88	83,84	104,80	125,76	146,72	167,68	188,64	209,60	230,56	251,52	272,48	293,44	314,40
Especialista	850,92	911,85	20,24	40,48	60,72	80,96	101,20	121,44	141,68	161,92	182,16	202,40	222,64	242,88	263,12	283,36	303,60
Peón Especialista	766,16	827,08	18,23	36,46	54,69	72,92	91,15	109,38	127,61	145,84	164,07	182,30	200,53	218,76	236,99	255,22	273,45
Peón o Limpiador/a	766,16	827,08	17,87	35,74	53,61	71,48	89,35	107,22	125,09	142,96	160,83	178,70	196,57	214,44	232,31	250,18	268,05

PERSONAL SUBALTERNO

Listero	822,49	883,40	19,50	39,00	58,50	78,00	97,50	117,00	136,50	156,00	175,50	195,00	214,50	234,00	253,50	273,00	292,50
Almacenista	717,39	778,31	16,95	33,90	50,85	67,80	84,75	101,70	118,65	135,60	152,55	169,50	186,45	203,40	220,35	237,30	254,25
Vigilante	692,36	753,28	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15
Ordenanza	692,36	753,28	16,41	32,82	49,23	65,64	82,05	98,46	114,87	131,28	147,69	164,10	180,51	196,92	213,33	229,74	246,15

La columna Salario Base (Pluses) servirá para el cálculo los pluses que se calculan proporcionalmente sobre el salario base (pluses de nocturnidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad, y en su caso antigüedad)

Los trabajadores con categoría de Limpiador/a percibirán trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 2002 con arreglo al importe establecido en la tabla salarial para dicha categoría. Los que venganzan a partir del 1 de enero de 2003, se abonarán con arreglo al importe establecido para la categoría de Peón Especialista, surtiéndose, en su caso, el importe de unos con el de otros, según el valor del trienio, para cada categoría, a la fecha de su vencimiento. Todos las cantidades contenidas en la tabla, vienen expresadas en euros

PARA CENTROS HOSPITALARIOS

PLUS SANIDAD	165,2
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	39,27
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	43,58
TRIENIO VALOR PINCHE	13,15

1/01/08 a 30/09/08

1/10/08 a 31/12/08

PLUS TRANSPORTE	398,90 €	año
-----------------	----------	-----

PARA RESTO CENTROS SANITARIOS

PLUS SANIDAD	78,45
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	39,27
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	43,58
TRIENIO VALOR PINCHE	13,15

1/01/08 a 30/09/08

1/10/08 a 31/12/08

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	13,73 festivo completo
	6,86 festivo si no supera 50 %