

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS

BOP Número 88, 12 de mayo de 2008.

RESOLUCIÓN DE 22 DE ABRIL DE 2008, DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2008 A 2009.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de limpieza de locales y edificios de la provincia de Teruel para los años 2008 a 2009, (Código de Convenio 44/00365) suscrita el día 12 de marzo de 2008, de una parte por dos representantes de ASPEL y tres representantes de la Asociación Empresarial de limpieza de edificios y locales, y de otra por doce representantes del Sindicato Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y ocho representantes de Comisiones Obreras (AA.DD.-CCOO) por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Teruel.

Teruel, 22 de abril de 2008.-El Director del Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, Antonio Catalán Martín.

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE TERUEL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

### ASISTENTES:

Por las asociaciones empresariales:

Por ASPEL:

D. Francisco Fernández Gómez

D. Manuel Lago Andrés

D. David Bueno

D. Juan Pablo Borregón Bañoz

Por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Teruel:

D. Vicente Querol Blasco

D. Ezequiel Pomar Domínguez

Por la parte social:

Por la Federación de Servicios de UGT Aragón:

Dña. Felisa Esteban Julián

Dña. Mª José Pascual Bravo

Dña. Amelia Játiva Játiva

D. Jose Luis Pérez Lafuente  
Dña. Pilar Lanzuela Gómez  
D. Carlos Ferrer Segovia  
D. Ángel Villén López  
D. Nicolás Bespín Baeta  
Dña. Joaquina Ambrós Lorenzo  
Asesores:  
D. Esteban Lauroba de Górriz  
Dña. Montserrat Bueno Peña  
D. Ángel Carroquino Carroquino  
Por AA.DD. CC.OO.-Aragón:  
Dña. Fernanda Martínez Motos  
Dña. M<sup>a</sup> Carmen Villagrasa Salvador  
Suplentes:  
Dña. Juana Molinero Hernández  
Dña. Natividad Monforte Tena  
Asesores:  
D. Alejandro Gastón García de Jalón  
D. Miguel A. Cebrián Valcerde  
Dña. Ana Vicente Beltrán  
Dña. M<sup>a</sup> Jesús Sanjuán Gómez

En la ciudad de Teruel, y siendo las 11:30 horas del día 3 de diciembre de 2007, en las instalaciones del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) situado en la C/ Joaquín Costa, nº 8, se reúnen las personas que al margen se relacionan, y que constituyen, por una parte, las asociaciones empresariales representativas en el ámbito que se trata, y de otra los sindicatos representativos.

Ambas partes se reconocen plena y mutua representatividad y afirman cumplir los requisitos prevenidos en el artículo 87 (apartados 2 y 3) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La parte social hace entrega a la parte empresarial la plataforma reivindicativa, y después de un intercambio de pareceres y opiniones con respecto a ella, ambas partes convienen en mantener una próxima reunión, quedando ésta fijada para el 14 de enero de 2008, a las 11:00 horas, en los locales del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) de Teruel.

Siendo las 13:00 horas, se levanta la sesión.

## ***CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES***

### Artículo 1º. Ambito territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel.

### Artículo 2º. (Del ámbito funcional)

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de obligada aplicación a las empresas que actualmente existen como a las que puedan constituirse en el futuro cuyos centros de trabajo radiquen en Teruel y su provincia y que se dediquen a la limpieza de locales y edificios.

### Artículo 3º. (Del ámbito personal)

Igualmente afectará a todos los trabajadores y técnicos que presten sus servicios en las empresas afectadas y que realicen su actividad en los centros sanitarios que no estén acogidos a otro convenio colectivo más beneficioso, con exclusión del personal comprendido en el artículo 1 nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4º. Ambito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, comenzando el 1 de Enero de 2008 y finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2009.

### Artículo 5º. Denuncia

No será necesario realizar la denuncia previa del presente Convenio, éste quedará denunciado automáticamente, 45 días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos.

### Artículo 6º. Comisión paritaria

La Comisión Paritaria es el Organismo de Interpretación, Conciliación, Arbitraje y Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Sus funciones son:

- a).- Conciliación del Convenio.
- b).- Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- c).- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- d).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.
- e).- Cuantas otras le sean encomendadas por el presente Convenio.

La Comisión se compondrá de 3 vocales por cada una de las partes. Estos vocales serán los que designe en su momento cada una de las partes.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con antelación de una semana debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se reúna.

Los acuerdos o resoluciones adoptadas por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en el Convenio Colectivo.

En los casos de subrogación por cambio de titularidad de contrata, la Comisión Paritaria podrá emitir un informe no vinculante para las partes afectadas por la subrogación.

Resolución de la problemática que sobre vacaciones a disfrutar el personal se suscite como consecuencia de cambio de contrata.

### Artículo 7º. Garantías personales

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, indivisibles o colectivas más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

## **CAPÍTULO II RETRIBUCIONES**

### Artículo 8º. Incremento salarial

El incremento para el año 2008 se fija en el 5 % sobre tablas salariales definitivas de 2007 (BOP Teruel de 10 de diciembre de 2007) y sobre el resto de pluses y complementos salariales y extrasalariales que no tengan una retribución especificada en el propio convenio colectivo o sobre los que éste establezca incrementos distintos expresamente.

Los efectos económicos de dichos incrementos se retrotraen a 1 de enero de 2008.

El incremento salarial para el año 2009, con efectos desde 1 de enero de 2009, se fija en el 5 % sobre las tablas salariales de 2008 que figuran en el Anexo I. Las tablas salariales de 2009 figuran en el Anexo II del presente convenio colectivo.

### Artículo 9º. Pluses y conceptos económicos

Los pluses y conceptos económicos que como mínimo compondrán la nómina de salarios serán:

#### 1.- SALARIO BASE

Es la cantidad percibida por mes natural y su cuantía es la que se refleja en los anexos I y II.

#### 2.- PLUS DOMINGO O FESTIVO

Los trabajadores/as que presten sus servicios en domingo o festivo percibirán durante la vigencia del presente convenio un plus por jornada trabajada de 17 €, y por cada uno de ellos trabajado.

La prestación del servicio las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero tendrán el mismo tratamiento retributivo que los festivos.

Los trabajadores/as que presten sus servicios durante los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero percibirán, en concepto de plus festivo, la cantidad de 60 €/día. Esta cantidad no será acumulable con el plus de domingos y festivos y se mantendrá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### 3.- PLUS CENTROS SANITARIOS

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros sanitarios, mutuas, clínicas privadas o similares, es decir, cualquier centro sanitario no dependiente del Servicio Aragonés de la Salud), cobrarán un plus mensual de 87,58 € para el año 2008, y 91,96 € para 2009.

#### 4.- PLUS DE LIMPIEZA INDUSTRIAL

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en limpieza industrial, tendrán derecho a percibir un plus mensual de 87,58 € en 2008, y de 91,96 € para 2009.

#### 5.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente convenio habrá dos gratificaciones extraordinarias correspondientes cada una de ellas a una mensualidad, integrada por el salario base mensual más la antigüedad.

Su devengo será semestral y su abono será efectivo el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

#### 6.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento salarial por antigüedad que consistirán en trienios, cuyo importe mensual ascenderá por cada trienio devengado, en 2008 a 22,69 €, y 23,82 € para los devengados en 2009.

- El cómputo de la antigüedad se regirá por las siguientes normas: La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comience a prestar servicios.

Se tendrá en cuenta todo el tiempo servido, considerándose como si efectivamente se haya trabajado todos los meses y días ininterrumpidos en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los centros o en comisiones, licencias retribuidas o situación de I.T. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical.

#### 7.- PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Con carácter general la actuación de empresas y trabajadores será la de la aplicación y cumplimiento de los principios de la acción preventiva evitando los riesgos laborales, adoptando las medidas preventivas que permitan la prestación del trabajo en condiciones adecuadas de seguridad.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, para los supuestos en que la prestación del trabajo se tenga que desarrollar en situaciones de Penosidad, Toxicidad, o Peligrosidad con carácter habitual y así esté reconocido, se abonarán a los trabajadores afectados mientras y durante el tiempo que lo desempeñen efectivamente y será para todos los niveles de:

a) 116,81 € mensuales para 2008 y 122,65 € para 2009, cuando el trabajo se realice durante todo el mes.

b) 5,59 €/día para 2008 y 5,87 €/día para 2009, siempre y cuando el trabajo se realice días sueltos.

c) 0,76 €/hora para 2008 y 0,79 €/hora para 2009, siempre y cuando el trabajo se realice en horas sueltas.

#### 8.- TRABAJOS NOCTURNOS

Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno, equivalente al 30% del salario base diario de su categoría, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo efectivamente trabajado en periodo nocturno.

Si las horas nocturnas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

#### Artículo 10º.- Desplazamientos y dietas

A los efectos del presente artículo se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a media hora.

A los efectos de este Convenio, se entenderá por Comisión de Servicios, la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una Comisión de Servicio.

Las cuantías a percibir serán las que a continuación se establecen:

Pensión Completa 46,73 € (2008) y 49,06 € (2009)

Media Dieta 23,36 € (2008) y 24,53 € (2009)

Por Comida 12,24 € (2008) y 12,86 € (2009)

Cuando en una misma jornada, el trabajador/a tenga que trasladarse de un centro a otro, el tiempo de desplazamiento será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando un trabajador sea destinado por causas del servicio fuera de la localidad de trabajo y tenga que utilizar vehículo propio, se le abonará una compensación de 0,19 € por kilómetro; siempre y cuando no exista la posibilidad de utilizar servicio de transporte público.

### **CAPÍTULO III JORNADA, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y VACANTES**

#### Artículo 11º. Jornada de trabajo y horario

Durante toda la vigencia del convenio la jornada de trabajo se establece en cómputo anual en 1.763 horas, manteniéndose las 39 horas semanales con cuatro horas de descanso anual que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En los centros que por necesidades del servicio se trabaje domingos y festivos, los turnos de descanso serán rotativos, y en estos servicios el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

Salvo pacto en contrario, los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran una asistencia continuada durante las veinticuatro horas del día.

#### Artículo 12º. Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

#### Artículo 13º. Vacaciones

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas, previo acuerdo de la empresa con los trabajadores afectados, de 22 días laborales si trabaja cinco días a la semana, o de 26 días laborales si se trabaja seis días.

El periodo de disfrute de las vacaciones será del día 1 de Junio al 30 de Septiembre y será por turnos rotativos por meses naturales, con un máximo de 25% de trabajadores por turno y por centro de trabajo.

Solo por acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrán pactarse regímenes distintos de disfrute de vacaciones del previsto en el presente convenio colectivo.

Si algún trabajador solicitara el disfrute de las vacaciones fuera del periodo vacacional se le concederá, si en ese periodo no hay más de un 25% de vacantes.

Si durante el disfrute del periodo vacacional un trabajador cae en situación de IT, que conlleve cuatro o más días de hospitalización, se suspenderá el cómputo de los días de vacaciones desde el cuarto día inclusive.

#### Artículo 14º. Licencias

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando con tal motivo el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto que supere los 150 Kms. de distancia.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Dos días al año por asuntos propios, que no será necesario justificar. Será necesario preavisar con una antelación mínima de 72 horas al día de disfrute.

Dichos días no podrán disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones o no podrán disfrutarse en puentes.

Se tendrá derecho a 16 horas anuales para poder acudir a visitas médicas o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Será necesario el justificante del médico.

Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: tíos, sobrinos y bisabuelos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos sin retribuir a aquéllos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

En el supuesto de parto, la suspensión por el permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, incluso antes del parto, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

11.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

12. 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.

Para la concesión de los permisos contemplados en este Artículo el trabajador lo comunicará previamente a la empresa, justificándolo debidamente.

#### Artículo 15º. Vacantes

En el caso de que se produzca una vacante a cubrir en un centro de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores/as de la empresa, que no estén a jornada completa. Éstos optarán voluntariamente y entre los interesados, será la empresa quien elija a la persona a ampliar.

#### Artículo 16º. Jubilación

##### A) JUBILACION ESPECIAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años de edad en los términos y condiciones establecidas en el Real decreto 1.194/1.985, de 17 de julio y demás disposiciones complementarias y concordantes.

##### B) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

El trabajador, una vez cumplidos los sesenta años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo sesenta y cinco años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

El trabajador que desee optar por la jubilación parcial deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de tres meses.

#### Artículo 17º. Ropa de trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a sus trabajadoras/es dos uniformes completos por año, y un par de zuecos o zapatillas. La primera se dará al inicio del trabajo por la contrata o si es continuación de contrata durante el primer trimestre del año y la segunda durante el tercer trimestre del año.

Las trabajadoras/es que estén contratados por una jornada parcial recibirán un único uniforme.

Las prendas que se entreguen a los trabajadores, habrán de ser nuevas siempre que aquellos tengan una permanencia en la empresa superior al mes. Las empresas podrán exigir de sus trabajadores el uso de las prendas entregadas.

Cuando el trabajador lo requiera, las empresas entregarán al personal, obligatoriamente cinturones de seguridad y cuantos otros medios se precisen para la protección del personal, cuyo uso será obligatorio bajo sanción muy grave.

#### Artículo 18º. Turnos



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

Las Empresas que tengan más de un centro de trabajo procurarán ocupar a sus empleados en el más próximo a su residencia, dentro de sus posibilidades.

En caso de existir discrepancias al respecto, éstas serán objeto de examen y consideración por la Comisión Paritaria.

#### Artículo 19º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo necesario cumpliendo siempre el límite legal y considerándose todas ellas como estructurales.

El precio de la hora extra se negociará en cada empresa. La cantidad mínima se establece en 6,85 €/hora para 2008 y 7,19 € para 2009. Si la hora extraordinaria es festiva se establece una cuantía mínima de 9 €/hora para 2008 y 9,45 €/hora para 2009.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias realizadas o la compensación en tiempo de descanso retribuido a razón, como mínimo, de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada. El tiempo que corresponda de descanso retribuido por compensación de las horas extraordinarias realizadas se podrá acumular hasta completar jornadas completas, y por voluntad del trabajador.

#### Artículo 20º. Cambio de contrata

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

**Adscripción del personal:** Cuando una empresa en la que viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de su empresa, y por el contrario deber hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuvieren prestando servicio en dicho centro por un periodo superior a cuatro meses, se considerarán fijos de centro a los efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio cualquiera que sea la modalidad de su 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 fehacientemente 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 de este apartado, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Siempre que las empresas de limpieza conozcan con la suficiente antelación el cambio de contratas 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.

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 también será incorporado a la nueva responsable del servicio.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación

análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente indicados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto que se produzca la incorporación del sustituido.

Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. La empresa saliente responderá de todas las obligaciones retributivas y las cuotas de la Seguridad Social hasta el momento de su cese en la adjudicación, correspondiendo a la nueva adjudicataria la subrogación de los trabajadores del centro con la mismas condiciones que mantenían con el cesante.

La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará mediante telegrama o carta notarial, a la saliente 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 le sea comunicada la pérdida de la contrata su cese del servicio, así como a 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 a 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.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, 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 de la no subrogación, continuando los trabajadores afectados al servicio del empresario saliente.

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

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.

El contrato de trabajo entre la anterior responsable del servicio y los trabajadores sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de derecho de los mismos por la nueva responsable del servicio.

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 cesantes 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.L.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 análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de 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 periodo 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 así mismo documentalmente, y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

El personal afectado por el presente Convenio podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades:

- Voluntaria.
- Forzosa.
- Por guarda de un hijo.
- Por razón de incompatibilidad.

- La excedencia voluntaria deberá solicitarse con una antelación de 15 días. Para solicitarla el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de un año, y la duración de ésta excedencia será de al menos 4 meses y máximo de 5 años. El reintegro tendrá lugar dentro del periodo máximo de 90 días desde la fecha de la terminación de la excedencia, si el excedente solicitase el reintegro con una antelación mínima de 30 días antes de la terminación. Entre la finalización de una excedencia y la petición de una nueva deberán transcurrir como mínimo 8 meses.

- Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure aquella.

Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Por ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Por ostentar cargo electivo sindical de ámbito provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del Sindicato o Confederación a la que pertenezca.

El reintegro se efectuará en el mismo puesto y centro de trabajo y deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo o puesto de trabajo o de la terminación del contrato.

- Excedencia por guarda de un hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

#### Artículo 22º. Reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios sanitarios adecuados y con arreglo a la siguiente periodicidad:

- a/ Una vez al año a todos los trabajadores.
- b/ Periódicos y específicos al personal para el que en razón de su actividad, así lo establezca la Legislación Vigente.
- c/ A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad por accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.
- d/ A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

#### Artículo 23º. Póliza de seguro

Con independencia de lo establecido en la Legislación Vigente las empresas formalizarán una póliza de seguros en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta o total derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con la cuantía de 17.392,08 € durante la vigencia del Convenio.

Asimismo tendrán derecho a este seguro y en la misma cuantía las contingencias de muerte, invalidez permanente absoluta o total si es derivada de accidente durante las 24 horas del día, es decir sea o no laboral.

#### Artículo 24º. Complementos por incapacidad temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de I.T. a causa de un accidente de trabajo, la empresa deberá complementar hasta el 100% su salario real (excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias) durante los primeros siete días.

Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario del 50 % de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, durante los tres primeros días de la baja en los casos de I.T. derivada de contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario que garantizará el cobro del 100 % de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, en los casos de I.T. derivada de contingencias profesionales (accidente laboral y enfermedad profesional), y mientras dure todo el proceso.

### **CAPÍTULO IV - CONTRATACIÓN**

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:** Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tendrán igualdad de trato respecto a los trabajadores a jornada completa, y no serán discriminados en ningún aspecto, únicamente el salario tendrá proporcionalidad con el tiempo de trabajo, pero no las vacaciones, permisos retribuidos, licencias, etc.

**CONTRATO FIJO DISCONTINUO:** Se regularán según lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Adquirirán la consideración de fijos discontinuos, aquellos trabajadores/as con contratos de duración determinada o eventuales que hayan prestado sus servicios para una empresa consecutivamente durante 2 o más años, con contratos eventuales de duración igual o superior a 6 meses ininterrumpidos cada uno de los años, al objeto de realizar la misma actividad y continúe dicha actividad en el ciclo productivo normal de la empresa. Esto no será de aplicación para los trabajadores contratados por interinidad, para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.

**CONTRATO EVENTUAL:** Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del E.T., en la redacción dada por la Ley 12/2001, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

**CONTRATOS FORMATIVOS:** El contrato de formación no podrá utilizarse para ninguna de las categorías establecidas en el presente Convenio.

El contrato de Prácticas, únicamente podrá ser utilizado para las categorías de Administración establecidas en Convenio.

### **CAPÍTULO V - DERECHO DE LOS AFILIADOS SINDICALES**

#### Artículo 25º. (Del derecho a sindicarse)

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y en su caso, constituir la sección sindical, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros a fin de que esta sea distribuida.

En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

#### Artículo 26º.- Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

#### Artículo 27º.- Medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la Dirección de la Empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente establecidas en el artículo 23, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

#### Artículo 28º.- Competencias y funciones del delegado ambiental de personal (DAP).

Los Delegados de Prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

##### Competencias:

1.-Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo 22.

2.-Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.

3.-Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.

4.-Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los Delegados de Prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas [obligaciones ambientales].

## ***CAPÍTULO VI - CATEGORÍAS PROFESIONALES***

Artículo 29º.- Creación de categoría de Conductor- Limpiador.

Para aquel trabajador que viniera realizando estas tareas y percibiendo un plus por su desarrollo que, la cuantía del mismo, sumado a su salario, fuese superior al salario establecido para la nueva categoría, pasará a percibir el salario correspondiente a esta categoría establecida en el Anexo I, manteniéndosele el plus en la cuantía que suponga la diferencia económica existente entre, lo que percibía conjuntamente sumando el citado plus y su salario, menos el salario establecido para la nueva categoría.

### ***DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.***

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

A tal efecto se hace constar que el incremento en el costo de la mano de obra que al presente Convenio representa, será del 5,85 % para cada uno de los años de vigencia.

### ***DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.***

El complemento reconocido en el convenio colectivo del 2007 y reconocido en el artículo 10, plus de transporte, pasa a quedar integrado en la retribución mensual a partir del 2008.

Ambas representaciones reconocen que la nueva situación producida por la firma del presente convenio colectivo impide la reclamación de la cotización del plus de transporte en los años 2003 a 2007, ambos inclusive, a aquellos trabajadores que, por aplicación estricta del convenio colectivo, no se les cotizaba.

Los trabajadores que a 31 de diciembre del 2007 tuvieran reconocido por pacto o costumbre una cantidad superior en concepto de plus de transporte mayor a la establecida a esa fecha en ese concepto, se les respetará esa condición más beneficiosa, convirtiéndose la diferencia en un complemento "ad personam" no compensable ni absorbible.

### ***ANEXO I.- Tablas salariales 2008.***

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
ADMINISTRATIVO	872,62	12.216,68
AUXILIAR ADMÓN...	831,84	11.645,76
ENCARGADO GENERAL	925,99	12.963,86
ENCARGADO ZONA O SECTOR	872,62	12.216,68
ENCARGADO EDIFICIO	872,62	12.216,68
RESPONSABLE DE EQUIPO	858,37	12.017,18
CONDUCTOR-LIMPIADOR	870,96	12.193,47
ESPECIALISTA	831,84	11.645,76
LIMPIADOR Y PEÓN	790,74	11.070,36

***ANEXO II.- Tablas salariales 2009.***

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
ADMINISTRATIVO	916,25	12.827,50
AUXILIAR ADMÓN...	873,43	12.228,02
ENCARGADO GENERAL	972,29	13.612,06
ENCARGADO ZONA O SECTOR	916,25	12.827,50
ENCARGADO EDIFICIO	916,25	12.827,50
RESPONSABLE DE EQUIPO	901,29	12.618,06
CONDUCTOR-LIMPIADOR	914,51	12.803,14
ESPECIALISTA	873,43	12.228,02
LIMPIADOR Y PEÓN	830,28	11.623,92

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

***ACTA DE CIERRE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE TERUEL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.***

ASISTENTES:

Por las asociaciones empresariales:

Por ASPEL:

D. Manuel Lago Andrés

D. Juan Pablo Borregón Baños

Por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Teruel:

D. Vicente Querol Blasco

D. Ezequiel Pomar Domínguez

D. Miguel Angel Delgado Montañés

Por la parte social:

Por la Federación de Servicios de UGT Aragón:

Dña. Felisa Esteban Julián

Dña. M<sup>a</sup> José Pascual Bravo

Dña. Amelia Játiva Játiva

D. Jose Luis Pérez Lafuente

Dña. Pilar Lanzuela Gómez

D. Carlos Ferrer Segovia

D. Ángel Villén López

D. Nicolás Bespín Baeta

Dña. Joaquina Ambrós Lorenzo

Asesores:

D. Esteban Lauroba de Górriz

Dña. Montserrat Bueno Peña

D. Ángel Carroquino Carroquino

Por AA.DD. CC.OO.-Aragón:

Dña. Fernanda Martínez Motos

Dña. M<sup>a</sup> Carmen Villagrasa Salvador

Suplentes:

Dña. Juana Molinero Hernández

Dña. Natividad Monforte Tena

Asesores:

D. Alejandro Gastón García de Jalón

D. Miguel A. Cebrián Valcerde

Dña. Ana Vicente Beltrán

Dña. M<sup>a</sup> Jesús Sanjuán Gómez

En la ciudad de Teruel, y siendo las 14:00 horas del día 12 de marzo 2008, en las instalaciones del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) situado en la C/ Joaquín Costa, nº 8, se reúnen las personas que al margen se relacionan, y que constituyen, por una parte, las asociaciones empresariales representativas en el ámbito que se trata, y de otra los sindicatos representativos.

Ambas partes se reconocen plena y mutua representatividad y afirman cumplir los requisitos prevenidos en el artículo 87 (apartados 2 y 3) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y ACUERDAN

1º.- Proceder a la firma del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Teruel con una vigencia de 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2009.

2º.- Se acuerda efectuar un incremento del 5 % sobre la retribución total año de las tablas salariales definitivas de 2007 publicadas en el BOP de Teruel de 10 de diciembre de 2007.

Asimismo se acuerda distribuir el salario bruto anual de tablas en 14 mensualidades.

Ambas partes acuerdan trasladar el contenido del acuerdo al texto del convenio colectivo a la mayor brevedad, y proceder con los trámites de publicidad y registro del mismo.

3º.- El plus de domingo y festivos quedará cerrado durante la vigencia del convenio colectivo en 17 €. Los festivos especiales contemplados en el convenio quedarán compensados con una cantidad, en concepto de plus, de 60 € durante la vigencia del convenio colectivo.

4º.- Los trabajadores disfrutarán de 16 horas de licencia retribuida (artículo 15 párrafo 6º).

5º.- Vacaciones. Solo por acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrán pactarse regímenes distintos de disfrute de vacaciones del previsto en el presente convenio.

6º.- Se acuerda adaptar el artículo 15 y 22 al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de



los Trabajadores en materia de permisos retribuidos y excedencias.

7º.- Asuntos propios. Se acuerda ampliar el plazo de preaviso a 72 horas.

8º.- El resto de pluses y complementos salariales y extrasalariales cuyo incremento no esté específicamente establecidos en el convenio colectivo, se incrementarán en un 5 % cada uno de los años.

9º.- El precio de la hora extraordinario quedará fijado en 6,85 € para 2008 y 7,19 € para 2009, siendo el precio de la hora extraordinaria festiva de 9 € en 2008 y 9,45 € en 2009. Asimismo el trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias o en descanso retribuido establecido en una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada. El tiempo que corresponda por compensación de las horas extraordinarias realizadas se podrá acumular por jornadas completas, por voluntad del trabajador.

Ambas partes acuerdan trasladar el contenido del acuerdo al texto del convenio colectivo a la mayor brevedad, y proceder con los trámites de publicidad y registro del mismo.