

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOP N.º 231 - Jueves, 29 de SEPTIEMBRE de 2005.

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. Código n.º 4601595.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia, suscrito el 27/ 7/2005 por la comisión negociadora formada por la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales (APELVA- PYMEV), U.G.T. y CC.OO., que fue presentado en este Organismo con fecha 3 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 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 10 de agosto de 2005.-El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplicencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad Laboral, (resolución del Subsecretario de Economía, Hacienda y Empleo de 10/7/2005), José Cataluña Albert

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2005, 2006 Y 2007.

### 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 1.º 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 registrarán 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 2.º 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 la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales de 15 de febrero de 1975 ("B.O.E." 20-2-1975) los cuales se considerarán como parte integrante del presente convenio y con ello formando parte del mismo.

Artículo 3.º Ambito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, 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 2005.

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2005 hasta la fecha de publicación del Convenio en el "B.O.P." deberán abonarse a los trabajadores junto con la nómina del mes de septiembre.

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

Artículo 4.º Retribuciones.

El porcentaje de incremento salarial para 2005 será del 3,8% en salario base, 3,2% en Plus Transporte e IPC real año anterior para el resto de conceptos económicos, sobre las retribuciones del año 2004.

La tabla salarial del 2005 será la que figure en el Anexo II.

Para el año 2006, el incremento salarial será del 4% en salario base, el Plus Transporte no sufrirá incremento económico alguno e IPC real año anterior para el resto de conceptos económicos.

Para el año 2007, el incremento salarial será del IPC real de 2006 más 1,25% en salario base, el Plus Transporte sufrirá un incremento del 15% sobre el valor del año anterior e IPC real año anterior para el resto de conceptos económicos.

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 5.º 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 6.º 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 7.º 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 2005 es de 331,93 €.

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 8.º 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 9.º 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 10. 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 11. 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 durante el año 1998 y en los años bisiestos no será inferior a lo que hubiese percibido si el pago fuera diario.

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.

#### Artículo 12. Descuelgue salarial.

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

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

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

La comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde que tenga entrada en la misma el escrito y documentación indicados.

A la vista de los motivos expuestos, y después de examinar la documentación aportada, la Comisión podrá resolver directamente o solicitar del interesado la ampliación de la documentación, así como la comparecencia ante la misma de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores afectados. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión, dentro del plazo fijado por ésta, conllevará el archivo de la solicitud.

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

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

La Comisión resolverá sobre la solicitud en un plazo no superior a diez días a contar desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la

comparecencia de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores afectados, en su caso, o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

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

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

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

#### Artículo 13. 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 14. Vacaciones.

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

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

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

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

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja médica por I.T. que precisara hospitalización, los días que dure el proceso derivado de dicha baja médica no se computarán como vacaciones.

El disfrute de estos días se establecerá posteriormente de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

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

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

#### Artículo 15. 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 ("D.O.G.V." número 3.978, de 11 de abril de 2001).

##### 1.º Licencias retribuidas:

En los supuestos de fallecimiento del cónyuge e hijo: 5 días naturales.

En el supuesto de fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge: 4 días naturales.

En el supuesto de fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos: 3 días naturales. En caso de que exista más de un familiar afectado en la misma empresa, estos permisos los disfrutará el familiar de primer grado (más cercano en orden de parentesco), quedando el otro a los que estipule el Estatuto de los Trabajadores.

Un día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos o hermanos, siempre y cuando éste se realice en día laborable.

Cinco días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijo.

Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave de los padres.

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

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.

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 2007 se establece un permiso no retribuido para asistir al médico, siempre que la consulta coincida con el horario de trabajo y con un máximo de 16 horas/ anuales.

#### Artículo 16. 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 carnet de conducir.

2. Los trabajadores solicitarán a la dirección de la empresa los permisos para concurrir a exámenes o pruebas del carnet de conducir con una antelación mínima de diez días.

3. Los trabajadores que vayan a cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional y pretendan cambiar su turno de trabajo o la adaptación de su jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, lo pondrán en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

#### Artículo 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 1.131/2002 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.

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 21. 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 22. 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 23. 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.

El calzado se entregará una vez superado el periodo de prueba.

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 24. 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, viniese 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 25. 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.

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

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

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

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

**Periodo de descanso maternal/paternal con el periodo vacacional:**

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

**Permiso de Lactancia:** 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 seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional del salario.

#### Artículo 26. Excedencia voluntaria.

Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 6 meses a 5 años. El reintegro 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 27. 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 28. 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 29. Horas extraordinarias.

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

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

Cuando se opte por la retribución dineraria, se abonará 5,41€ por hora extraordinaria y 7,33€ por hora extraordinaria realizada en festivos. Las horas extraordinarias se pagarán en la nómina del mes en que se realicen o en la del mes siguiente. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que a título individual disfruten los trabajadores.

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

#### Artículo 30. 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 31. Adscripción del personal.

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

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

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

indicados en los párrafos anteriores a este apartado. La empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

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

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

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

3. Los trabajadores de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo cliente, pasarán a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpieza del nuevo centro, si reuniesen los requisitos para que se produzca la subrogación.

4. Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal será incorporado a la nueva responsable del servicio.

5. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente citados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto no se produzca la incorporación del sustituido.

6. Las liquidaciones y demás percepciones salariales y sociales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores, serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. El nuevo contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones.

7. La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará, mediante telegrama o carta notarial, a la saliente y/o a la comisión paritaria regulada en el artículo 32 del presente convenio ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva responsable del servicio automáticamente y sin más formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de contrata.

La empresa cesante, por su parte, estará obligada a notificar a la nueva responsable del servicio, tan pronto como sea comunicada la pérdida de la contrata, su cese en el servicio, así como proporcionarle una relación de los trabajadores del centro de trabajo, objeto del cambio empresarial, en la que se acrediten las condiciones laborales del personal afectado, tales como nombre y apellidos, antigüedad, número de afiliación de Seguridad Social, jornada de trabajo, salario, duración y tipo de contrato y si ostentan algún cargo de representación de los trabajadores (miembro de Comité de Empresa o delegado de Personal), así como acreditar estar al corriente en los pagos al Régimen General de la Seguridad Social y demás cargas sociales, y de todo tipo de retribuciones, mediante presentación de los cuatro últimos meses de los boletines de cotización de la Seguridad Social (TC1 y TC2) y nóminas, así como certificación de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social. Este certificado deberá estar fechado en alguno de los cuatro últimos meses anteriores al cambio de contrata. Asimismo el empresario saliente facilitará las copias de los contratos de trabajo formalizados por escrito, si los hubiera.

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

el empresario principal.

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

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

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

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

8. De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice la primera limpieza, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

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

10. En el supuesto que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello 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 documentalente, 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, dos en representación de cada sindicato firmante del convenio y cuatro en representación de la Asociación empresarial, cuyas funciones serán las siguientes:

A. Resolver las discrepancias que surjan en la interpretación del convenio.

B. Conocer de forma obligatoria y con carácter previo a la vía judicial de los casos de desacuerdo existentes entre las partes afectadas por la subrogación prevista en el artículo 31.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la comisión por la parte afectada que tenga interés en convocarla.

En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamente su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma. Asimismo, identificarán claramente a todas las partes afectadas por la subrogación, indicando el domicilio o datos de localización que le consten.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a diez días, citando previamente a todas las partes afectadas por la subrogación.

Después de oír a todos ellos, y a la vista de la documentación que hayan podido aportar, la comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada, emitiendo el correspondiente informe que será remitido a las partes para su conocimiento.

C. Resolver sobre las solicitudes de inaplicación de los incrementos salariales contenidas en el presente convenio, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 12.

D. La mediación y el arbitraje como solución para cualquier conflicto colectivo o individual siempre que las partes afectadas acuerden la utilización de tal vía para lo cual designaran, siempre de mutuo acuerdo, los mediadores que podrán intervenir en cada caso.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, siempre, por la mayoría de sus miembros.

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.

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 quedan exoneradas del abono del citado canon.

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

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

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

### Artículo 33. 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 34. 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 35. 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 36. 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 37. 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.