

INDICE

- ✧ LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CENTROS NO HOSPITALARIOS (BOP DE GRANADA DE 19 DE OCTUBRE DE 2010)
 - ✧ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios años 2009 a 2012
 - ✧ Art. 1. Partes signatarias
 - ✧ Art. 2. Concurrencia de convenios
 - ✧ Art. 3. Ámbito funcional
 - ✧ Art. 4. Ámbito personal
 - ✧ Art. 5. Ambito territorial
 - ✧ Art. 6. Ámbito temporal y denuncia
 - ✧ Art. 7. Jornada de trabajo
 - ✧ Art. 8. Vacaciones
 - ✧ Art. 9. Fiestas
 - ✧ Art. 10. Salario base
 - ✧ Art. 11. Antigüedad
 - ✧ Art. 12. Complementos para los supuestos de incapacidad temporal
 - ✧ Art. 13. Garantía de las condiciones laborales
 - ✧ Art. 14. Permisos y licencias
 - ✧ Art. 15. Gratificaciones extraordinarias
 - ✧ Art. 16. Ropa de trabajo
 - ✧ Art. 17. Horas extraordinarias
 - ✧ Art. 18. Participación en beneficios
 - ✧ Art. 19. Ayudas de acción social
 - ✧ Art. 20. Contratos de Trabajo
 - ✧ Art. 21. Cambio de puesto de Trabajo
 - ✧ Art. 22. Trabajo de superior categoría
 - ✧ Art. 23. Trabajadores mayores de 16 años
 - ✧ Art. 24. Finiquitos
 - ✧ Art. 25. Comité de empresa
 - ✧ Art. 26. Secciones sindicales
 - ✧ Art. 27. Cuota sindical
 - ✧ Art. 28. Seguridad e higiene
 - ✧ Art. 29. Plus de Transporte
 - ✧ Art. 30. Absorción de personal
 - ✧ Art. 31. Corretornos
 - ✧ Art. 32. Repercusión en precios
 - ✧ Art. 33. Comisión mixta y comisión provincial de seguridad y salud
 - ✧ Art. 34. Cláusula de descuelgue
 - ✧ Art. 35. Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada
 - ✧ Art. 36. Excedencia por Maternidad
 - ✧ Art. 37. Creación y mantenimiento de empleo
 - ✧ Art. 38. Nocturnidad
 - ✧ Art. 39. Legislación aplicable
 - ✧ Art. 40. Excedencias
 - ✧ Art. 41. Dietas
 - ✧ Art. 42. Aplicación Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
 - ✧ Declaración general sobre igualdad y no discriminación
 - ✧ Incremento salariales para los años de vigencia del convenio:
 - ✧ Recibo de finiquito
 - ✧ Tablas salariales
-

GRANADA DE 19 DE OCTUBRE DE 2010)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Granada (Código de Convenio 1800255), acordado de una parte por Aspel y Agrel, y de otra por UGT y CCOO, presentado el día 23 de junio de 2010, ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial, Acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo.—Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.—Disponer la publicación del indicado texto en el BOP.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CENTROS NO HOSPITALARIOS AÑOS 2009 A 2012

Artículo 1. Partes signatarias.— De una parte, la Asociación Granadina de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales (AGREL) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) cuya representatividad y legitimación dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de la Provincia de Granada es reconocida suficiente y bastante por la parte social.

De otra parte, el Sindicato Provincial de Actividades Diversas de Comisiones Obreras y en la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores cuya representatividad y legitimación es reconocida igualmente dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de la provincia de Granada, por la parte Empresarial.

Ambas partes y de conformidad con los artículos 87, 88 y siguientes 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 reconociéndose ambas partes con la Legitimación y representatividad necesarias para otorgar el presente convenio.

Dada la representatividad de las Organizaciones firmantes, que se reconocen recíprocamente legitimidad para concertar el presente Convenio y a tenor de lo dispuesto en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio quedará abierto a la adhesión de otras Asociaciones, sindicatos y empresas, mencionando expresamente que para su negociación se convocaron a todas de las que se tenía constancia y que podían ser afectadas por la firma del mismo.

Artículo 2. Concurrencia de convenios.— El presente Convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios o pactos de ámbito distinto.

Artículo 3. Ámbito funcional.— Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas de la actividad de limpieza de Edificios y Locales que presten sus servicios en Centros distintos a los hospitalarios, que se relacionan: Ciudad Sanitaria Virgen de las Nieves, Hospital Clínico de San Cecilio de Granada, Hospital Santa Ana de Motril, Hospital San Juan de Dios de Granada, Hospital Comarcal de la Localidad de Baza, y Hospital Virgen de las Nieves (antiguo Hospital Psiquiátrico de Granada).

El resto de centros, pertenecientes totalmente al SAS, que en la actualidad estén incluidos en este Convenio de Centros no Sanitarios con sujeción a su régimen salarial y contenido normativo, dejarán de regirse por este Convenio a partir del día 1 de enero de 1.998, ya que las partes firmantes estiman suficiente el tiempo para adecuar las contrataciones de dichos centros al Convenio de Instituciones Sanitarias.

Quedan incluidos dentro del ámbito de este convenio los centros especiales de Empleo.

Artículo 4. Ámbito personal.— Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas dedicadas a la limpieza de Edificios y Locales, que no presten sus servicios en los Centros Hospitalarios que se dicen en el artículo anterior.

Artículo 5. Ámbito territorial.— El presente Convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación señalados anteriormente y realicen su actividad en Granada y Provincia, aun cuando estas/os tengan su domicilio social fuera de esta.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia.— Ambas partes establecen que la vigencia del presente Convenio será de cuatro años. Desde el día 1 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2012.

La denuncia de este Convenio se hará con una antelación mínima de un mes, por escrito y ante la Delegación de Trabajo.

Artículo 7. Jornada de trabajo.— La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas a la semana. La distribución de la jornada semanal se ajustará por las empresas y trabajadores a partir de la firma de este convenio con el acuerdo de que en aquellas empresas o centro donde lo permita la organización, se realice la jornada semanal distribuida de lunes a viernes o el que cada dos semanas se descansen un sábado y domingo. En los casos en los que el descanso semanal se dé dentro de la semana serán dos días consecutivos. Todo ello siempre que no suponga quebranto económico para la empresa.

El tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse del centro de trabajo en el que inician su jornada a otro u otros centros y dentro del casco urbano, será considerado, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo y por tanto retribuido como legalmente corresponda.

El tiempo de descanso para bocadillo, en jornada continuada será el que legalmente corresponda y en cualquier caso como normalmente venga siendo usual en cada empresa o centro de trabajo.

Artículo 8. Vacaciones.— El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones como mínimo, ininterrumpidamente o la parte proporcional que le corresponda dentro del año.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre empresas y trabajadores.

Las vacaciones, en cuanto a sus turnos, serán de carácter rotatorio entre el personal y en los meses antes señalados.

El calendario de vacaciones y de sustituciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre empresarios y comités de empresa o delegados de personal.

La fecha de inicio de vacaciones no coincidirá en domingos, festivos o días no laborables ni en la víspera de estos salvo que se opte por la elaboración del calendario de vacaciones por meses completos.

Artículo 9. Fiestas.— Se estará al Calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pueda disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en día festivo, o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento como mínimo.

Artículo 10. Salario base.— Será la retribución que en jornada laboral de trabajo y para cada categoría profesional, figura en las tablas adjuntas y que para el año 2010, y para la categoría de peón limpiador / limpiadora, será de 28,36 euros.

Artículo 11. Antigüedad.— La antigüedad se computará sobre la base de trienios al cuatro por ciento sin distinción de categorías. El tope máximo a alcanzar por incremento de antigüedad será desde el día 1-7-95 del 16%, sin perjuicio de que los trabajadores que ya tengan consolidado un porcentaje superior se les respeten. Los trabajadores que estén generando un trienio, en cuantía superior al 16% devengarán el mencionado tramo a cuyo final no se devengará más antigüedad.

Artículo 12. Complementos para los supuestos de incapacidad temporal.— En caso de incapacidad temporal de cualquier índole los trabajadores percibirán el cien por cien de todas sus retribuciones, complementos y pluses, etc., que perciban normalmente.

Para tener derecho a percibir el complemento de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador deberá presentar dentro de los cinco primeros días de baja, el parte correspondiente debidamente cumplimentado.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación.

Estos requisitos no serán necesarios para el caso de que la baja sea por accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y en los casos que se requiera hospitalización.

Artículo 13. Garantía de las condiciones laborables.— Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores, antes de diez días, contando desde el primer día de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por la entidad gestora correspondiente.

Si el trabajador causara baja en la empresa sea cual sea la causa, ésta quedará obligada a entregar a requerimiento del trabajador, junto con una copia del parte de baja, debidamente diligenciado por la entidad gestora, un certificado de Empresa, en el modelo oficial en que se hagan constar las bases de los doce meses anteriores a ésta, antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 14. Permisos y licencias.— Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución fijada en la tabla salarial adjunta, los siguientes días de permiso y licencias:

- a) 20 días naturales por matrimonio.
- b) 3 días que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite un desplazamiento de más de 100 km del centro de trabajo en los casos de alumbramiento de la esposa, o enfermedad grave o de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, abuelos o hermanos, padres de uno y otro cónyuge.
- c) En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si este se retrasa en su incorporación al trabajo después del periodo de licencia, siempre que él mismo avise con la antelación posible y justifique posteriormente las causas que hayan producido su retraso.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

- e) Dos días por robo o incendio de su domicilio.

- f) El tiempo imprescindible para acudir a la consulta del médico o médicos especialistas con posterior justificación de dicha visita.

- g) Dos días de permiso retribuido en los supuestos de enfermedad de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos y sin perjuicio de lo ya establecido en los párrafos anteriores.

- h) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales en un centro oficial o privado, previa comunicación de la fecha y hora de los mismos y justificación.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.— Las empresas abonarán en concepto de gratificaciones extraordinarias tres pagas de treinta días de todas sus retribuciones salariales, pagaderas, una el 20 de diciembre, otra el 15 de julio y otra coincidiendo con el día anterior a la festividad del Corpus. El periodo de devengo de esta última paga será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se abonará completa siempre que el trabajador estuviese trabajando desde el mes de enero de ese año.

Deduciéndose de la liquidación correspondiente la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su devengo si el trabajador extinguiere su relación laboral con posterioridad a su cobro. Si ingresa durante los meses anteriores, salvo enero, a la fecha de abono de la paga, cobrará la misma en proporción al tiempo que le falte desde que entro hasta el final de año, si su contrato se prevea por igual o más tiempo. Sino fuera así se le abonará por el tiempo previsto en el contrato. En caso de entrar con posterioridad a la fecha de abono de la paga de Corpus, deberá cobrar junto con la nomina del mes de diciembre de ese año la parte proporcional de la paga de Corpus. Los trabajadores con contrato de interinidad percibirán en la fecha de Corpus la parte proporcional desde su fecha de ingreso. A partir de entonces se le abonará el resto de la paga bien, a la finalización de su contrato o, en su caso, a final de año. Lo anteriormente establecido no será de aplicación a los trabajadores a los que se les prorrateen las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Ropa de trabajo.— Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: Personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos y unas zapatillas antideslizantes. Personal masculino: Dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: Dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas prendas de abrigo.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas

accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha.

En el caso de que la ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

Artículo 17. Horas extraordinarias.— Quedan terminantemente prohibidos los ajustes. Se prohíbe la realización de horas extras salvo en caso de extrema necesidad que se podrán realizar dos horas extras por mes y trabajador.

En estos casos tendrá que haber acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las empresas para determinar las causas de fuerza mayor.

Dichas horas se pagarán con un incremento la primera del 75% y del 100% la segunda. En caso de siniestro, catástrofe, los trabajadores vendrán obligados a realizar las horas extraordinarias para contribuir a la solución de los mismos. En estos casos, así mismo tendrá que haber acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

El valor de la hora extra para el año 2009 será de 12,84 euros, y para el 2010, 12,97 euros.

Artículo 18. Participación en beneficios.— La participación en beneficios corresponderá a una paga equivalente a 253,67 euros para el año 2009, y 256,21 euros para el año 2010, para cualquiera que sea la categoría profesional, más la antigüedad correspondiente, con el límite establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

Dicha paga extra podrá abonarse hasta el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Artículo 19. Ayudas de acción social.— Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción social destinadas al personal que alcance la prejubilación en las mismas cuantías y condiciones que las fijadas en el artículo 19 del convenio colectivo, publicado en fecha 31 de diciembre de 2002 como ayudas de acción social.

Artículo 20. Contratos de Trabajo.— Todos los contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente convenio tendrán una duración mínima de 181 día, salvo en los siguientes supuestos:

A) Cuando se trate de sustituir a los trabajadores con reserva del puesto de trabajo (caso de enfermedad, accidente, permisos, etc.), siempre que en el contrato que se pacte se especifique el nombre del sustituido, la causa de la sustitución, y que la misma no tenga una duración superior a 18 meses.

B) Cuando se trate de trabajos eventuales, considerándose como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa, fijándose la duración máxima en tres meses.

Los contratos de trabajo serán visados por la oficina de empleo a tal fin serán firmados por triplicado ejemplar y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares uno para la empresa y otro para el trabajador.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de salida de la oficina de empleo correspondiente, la empresa deberá entregar al trabajador copia diligenciada del mencionado contrato.

El incumplimiento de dicho requisito será considerado como infracción a la normativa laboral vigente.

Las empresas entregaran al comité de empresa o a los delegados de personal en su caso una fotocopia de los contratos que realicen. Todos los contratos tendrán una indemnización de 1 día por mes de salario base y antigüedad cuando legalmente corresponda.

Artículo 21. Cambio de puesto de trabajo.— El cambio de puesto de trabajo se hará dentro de los límites de la Legislación vigente y con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Que se realicen por probadas razones técnicas de realización de trabajo.
- b) Que se siga un riguroso orden de antigüedad.
- c) En aquellos supuestos que entrañen especial dificultad podrá alterarse el orden establecido en el párrafo anterior, previo acuerdo con el comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 22. Trabajo de superior categoría.— Será ascendido a superior categoría el trabajador que desempeñe funciones por un plazo máximo de 3 meses, siempre que acredite estar en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para el desempeño de la categoría superior. El trabajador que realice funciones de superior categoría cobrará los salarios correspondientes a la superior categoría, mientras duren los mismos aun cuando no fuese ascendido a superior categoría.

Artículo 23. Trabajadores mayores de 16 años.— Los trabajadores con contrato de formación, al término de éste, pasarán automáticamente a ser fijos de plantilla computándose la duración de aquel a efectos de antigüedad.

Los trabajadores mayores de 18 años percibirán las remuneraciones a la categoría profesional de peón limpiador o limpiadora.

Artículo 24. Finiquitos.— La extinción del contrato del trabajo irá acompañada del correspondiente finiquito que se suscribirá en presencia de un Delegado de Personal, miembro de comité de Empresa, si lo hubiese, aceptado, por el trabajador.

El recibo de finiquito será conforme al modelo que figura como anexo a este Convenio.

El recibo de finiquito relacionará el importe de cada una de las partes proporcionales de las Gratificaciones extraordinarias y vacaciones, en su caso, consignándose en el recibo de forma separada de otras retribuciones o indemnizaciones.

Y para que tenga valor liberatorio será, previamente expedido con fecha y sellado en la Asociación empresarial, y bajo numeración ordinal. El mencionado finiquito le será entregado al trabajador con una antelación de dos días al cese para su estudio y correspondiente asesoramiento. El orden y periodicidad de su emisión por la Asociación empresarial podrá ser comprobada cuando lo estimen los miembros de la Comisión mixta o de los sindicatos.

El importe del finiquito, siempre se abonará por medio de una entidad bancaria, bien por transferencia, cheque, o cualquier otro documento contable que acredite su pago. Y de no ser así no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 25. Comité de empresa.— El Comité de empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos, ante la empresa y la administración y tendrá derecho a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones a los trabajadores.
- b) La realización de traslados de personal.
- c) La reestructuración de plantilla.
- d) La modificación en el sistema de organización de trabajo.
- e) Los cambios en el estatus jurídico de la empresa.

Derechos y garantías. De los Delegados de Personal y de los Delegados de las secciones Sindicales de Empresa.

Los Delegados de Personal miembros del Comité de empresa y delegados de las secciones sindicales dispondrán de 40 horas mensuales que podrán ser acumuladas dentro de cada mes de entre los miembros del Comité de empresa en uno o varios de sus miembros, en la forma que éstos acuerden.

Igualmente, tendrán los derechos y garantías establecidos por convenio colectivo, Estatuto de los trabajadores, LOLS y demás disposiciones o normativa en vigor.

Artículo 26. Secciones sindicales.— Las Centrales Sindicales, legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes secciones sindicales con los derechos reconocidos en la LOLS.

Las Secciones Sindicales podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas o centro de trabajo según lo previsto en la LOLS. Los delegados de las secciones sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que establece la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores para los delegados de los comités de empresa.

Artículo 27. Cuota sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o sindicatos, la empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la Cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades, la empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario, durante el periodo de un año prorrogable.

Artículo 28. Seguridad e higiene.— El Comité de Empresa o el Delegado de Personal en su caso, asume las funciones de inspección para que se cumplan las disposiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias, comunicando a la empresa las deficiencias observadas y podrá requerir al Centro de Seguridad e Higiene.

Se llevará a cabo una revisión médica anual por el Centro de Seguridad e Higiene, así mismo se solicitará por la Comisión de Seguridad e Higiene y Salud laboral la autorización de los equipos de medicina preventiva para beneficio de los trabajadores de la limpieza. La Comisión de Salud Laboral que en este convenio se crea, tendrá, un carácter paritario y sus competencias serán:

- a) Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos de Seguridad e Higiene.
- b) Solicitar informe al Centro de Seguridad e higiene en el trabajo sobre los posibles riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.
- c) Adoptar las medidas en relación al punto anterior, que sean recomendadas por el citado Centro de Seguridad e Higiene.
- d) Resolver con la dirección de los Centros en los que se presten los servicios la utilización de los vestuarios y aseos para el personal de limpieza en las mejores condiciones de higiene de conformidad

con lo establecido en esta materia.

Artículo 29. Plus de transporte.— Se denominará desde el 01-01-2009 al Plus Extrasalarial, Plus de Transporte, por cuanto estos son conceptos económicos de carácter extrasalarial, consistentes en una cantidad de dinero que se entrega al trabajador para compensar los gastos que realiza diariamente al desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo. Este plus lo percibirán todos los trabajadores, independientemente de su categoría, abonándose mensualmente excepto en el mes de vacaciones, así como por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a su jornada de trabajo. Su cuantía será para el año 2009 mensualmente de 37,21 euros y por día efectivo de trabajo 1,47, para el año 2010 será de 37,59 euros y por día efectivo de trabajo 1,49 euros.

Este Plus de Transporte absorbe y compensa las cantidades que los trabajadores percibían bajo el concepto de Plus Extrasalarial del Convenio Colectivo anterior.

Artículo 30. Absorción de personal.— A. Cuando en una empresa, centro de trabajo, en los que se viniese realizando el servicio de limpieza, a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio estará obligada a hacerse cargo del personal del contratista que preste sus servicios en ese centro, salvo que la limpieza la realice con sus propios trabajadores de la limpieza que tuviera con anterioridad, y que su antigüedad sea superior a la del inicio de la contrata con la primera empresa contratista de la limpieza, con los mismos derechos y obligaciones que viniesen disfrutando.

Si los trabajadores quedasen desvinculados del centro de trabajo, y en el plazo de un año la empresa principal volviese a realizar una nueva contratación de personal u otra contrata, para estos menesteres, los trabajadores y la empresa que hubiese perdido la concesión podrán reclamar ante la empresa principal y nueva contratista las indemnizaciones a que hubiera habido lugar y/o readmitir a los trabajadores que lo soliciten.

B. Los trabajadores de un contratista de servicios de limpieza que con arreglo a la normativa aplicable quedasen desvinculados laboralmente al vencimiento de una concesión, pasaran a estar adscritos al nuevo titular de la contrata de limpieza, respetando antigüedad categoría y en general las condiciones de trabajo que tuviesen adquiridas.

Percibiendo los trabajadores el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a la fecha de abono con cargo exclusivo al nuevo empresario.

En este supuesto el contratista que cese estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo que comprenda todos los conceptos retributivos que debiere abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de su contrata.

Dicha liquidación deberá efectuarse dentro del mes inmediatamente posterior a la absorción, entregando el cedente al cesionario la mencionada liquidación en el mismo plazo. La entidad Principal podrá retener a estos efectos de la última facturación el importe correspondiente por este concepto con objeto de garantizar su abono a los trabajadores, y salvar su posible responsabilidad subsidiaria.

Lo anteriormente expuesto será de aplicación igualmente en los casos de jornada no completa, y sin perjuicio de que el trabajador de que se trate haya prestado o preste sus servicios en otros centros de la empresa.

La absorción del trabajador anteriormente prevista se efectuará respetando su antigüedad, categoría, y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria o Centro de trabajo.

Hecha la absorción en las condiciones previstas el trabajador de referencia quedará desvinculado de la empresa originaria sin derecho a indemnización por despido.

C. Requisitos de la subrogación:

El personal que al término de una contrata siga prestando sus servicios en el mismo Centro de trabajo pasará a la nueva empresa contratista con los mismos derechos y obligaciones que viniese disfrutando. Estableciéndose los siguientes requisitos a efectos de determinar el cambio de empresa, y la adscripción al Centro o Centros de trabajo:

1.º Los trabajadores pasaran a la nueva empresa con todos los derechos y obligaciones que tengan en el Centro objeto de la contrata. Manteniendo una jornada con la empresa de la que proviene, que en su caso, podrá ser disminuida por el tiempo que estuviera trabajando en el centro al que se queda adscrito/a.

2.º Que lleven un mínimo de siete meses indistintamente de su jornada laboral en la empresa y/o en cada centro de trabajo, con independencia al tiempo total que tengan en la empresa establecido.

3.º Que se comunique por las empresas a los trabajadores documentalmente su adscripción al centro o centros de trabajo, así como el tiempo en los mismos, salvo en los que ya conste en sus contratos. Cuando se realice una modificación de forma estable se comunicará igualmente por escrito.

4.º Todas las comunicaciones de adscripción de los trabajadores a los centros de trabajo serán visadas por la Delegación Provincial de Trabajo. Aunque su no cumplimiento no exonera a la nueva adjudicataria de subrogarse en los derechos y obligaciones del trabajador.

Este último requisito, servirá para conocimiento de los miembros de la Comisión mixta del Convenio.

Este artículo es de aplicación a todo el personal de todas las empresas, sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

a) Certificado del Organismo Público que corresponda de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia del Tc1 y Tc2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación de personal en la que se indique: Nombre y apellidos, domicilio, n.º de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, disfrute de vacaciones y centro de trabajo.

Artículo 31. Corretornos.— Las empresas vendrán obligadas a contratar a corretornos para cubrir los descansos de carácter semanal que disfruten los trabajadores, desde la firma del presente convenio y como máximo en el cambio o prórroga de las contrata. Para determinar el número de corretornos, se establecerá una comisión compuesta por la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta comisión tendrá como base de actuación el calendario laboral que opere en la empresa y las plantas, servicios y departamentos donde se desarrolle la función laboral.

Como cantidad objetiva en las empresas, tendrá que haber un corretornos por cada seis trabajadores que trabajen en domingo o festivo. Aunque el número real lo determinará la comisión citada. Los trabajos de corretornos no podrán ser cubiertos por los trabajadores originarios de la empresa, sino que en todo caso, serán nuevas contrataciones, a no ser que estos tengan ya la consideración de corretornos.

Tendrán la consideración de corretornos, los que con fecha 31 de diciembre de 1983 tuvieran esta condición, o lo que con posterioridad hayan sido contratados, con tal carácter.

En este sentido, las empresas adecuarán la plantilla a las necesidades reales del centro de trabajo, de tal forma que cuando se realicen las contrata, deben estar previstos los corretornos necesarios.

Los trabajadores vendrán obligados a realizar el trabajo que en sí le corresponde y que le vendrá dado por la determinación del calendario laboral y el trabajo a efectuar, que de mutuo acuerdo elaborará la comisión que se constituye para el desarrollo del presente artículo.

Artículo 32. Repercusión en precios.— Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrata actuales.

Artículo 33. Comisión mixta y comisión provincial de seguridad y salud.— Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá las siguientes funciones y composición:

A) Composición: Seis representantes por la parte empresarial, elegidos de entre una Comisión deliberadora del Convenio o de entre sus organizaciones, 6 representantes de los trabajadores, 3 por UGT y 3 por CCOO.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando alguna de las partes lo considere necesario.

B) Funciones:

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: La comisión mixta del convenio asumirá las competencias de Comisión mixta de Seguridad y Salud establecidas en la Ley de Prevención de riesgos referida al ámbito provincial.

Quinto: Las discrepancias que dimanen en el seno de la Comisión, y que no puedan ser solucionadas por esta, se solventarán por los procedimientos legales, existentes en el momento de surgir aquellas, que en este momento serían la del sometimiento de ambas partes al Sercla, Servicio de resolución de Conflictos Laborales.

A partir de la publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» del presente Convenio, las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Los lugares de reunión serán las sedes provinciales de UGT, CCOO o los locales de la representación empresarial.

Artículo 34. Cláusula de descuelgue.— En relación a lo previsto en el artículo 82.3 del ET reformado, las partes convienen:

1) Para que las empresas afectadas por el ámbito de este Convenio puedan eludir la aplicación de los salarios pactados se seguirán los trámites y deberán concurrir los siguientes requisitos:

a) Deberán solicitarlo ante la Comisión paritaria del convenio con la documentación suficiente acreditativa del perjuicio que se derivaría para la propia estabilidad de la empresa.

b) La Comisión paritaria a la vista de la situación, y requeridos cuantos antecedentes estime oportunos de la empresa afectada, tendrá que resolver por unanimidad la aceptación del descuelgue para que este sea efectivo, y, las condiciones o límites que estime procedentes.

Artículo 35. Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada.— La empresa adecuará a la mujer embarazada a partir del cuarto mes de embarazo o antes por prescripción facultativa al puesto de trabajo adecuado dentro de su misma actividad donde pueda desarrollar sin peligro para la salud de la madre ni del gestado.

Artículo 36. Excedencia por maternidad.— Al finalizar la baja maternal la trabajadora podrá pedir excedencia por lactancia, no superior a dos años, siendo obligatoria su concesión por la empresa.

En ningún caso la trabajadora en excedencia por maternidad podrá ser despedida y su puesto de trabajo le será reservado por la empresa.

Una vez concluida la excedencia la reincorporación será automática, debiendo la trabajadora solicitar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

Artículo 37. Creación y mantenimiento de empleo.— Se crea la comisión de empleo del sector de limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios al amparo del presente convenio y que obliga a los firmantes del presente acuerdo a cumplir las resoluciones que de ella emanen. Su composición será paritaria y se reunirá con carácter periódico al menos una vez al mes. Esta comisión podrá modificar los temas de contratación previstos en el presente convenio.

Las empresas quedan obligadas a tener fijos de plantilla, como mínimo al número de trabajadores que figuran en las contrataciones en virtud de Concurso Público.

Las empresas antes del 01-04-1997 comunicarán a los comités de empresa y/o delegados de personal previo informe no vinculante de los mismos, el número y nombre de los trabajadores afectados, no pudiendo dejar fuera de esa medida a más del 50% de los trabajadores con contrato eventual y/o temporal.

Los trabajadores una vez determinadas las plantillas conforme lo expuesto anteriormente, con jornada laboral completa, se considerarán adscritos al centro de trabajo donde presten servicio, salvo acuerdo entre la dirección y el comité de empresa y/o delegados de personal. En el supuesto de desacuerdo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

Artículo 38. Nocturnidad.— Se incluye en el texto articulado del convenio un nuevo artículo con el consiguiente contenido:

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, aunque el trabajador haya sido contratado para prestar servicios durante dicho periodo nocturno y en consecuencia será retribuido con arreglo a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 39. Legislación aplicable.— En todo lo no previsto por este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 40. Excedencias.— Todos los trabajadores/as fijos con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un tiempo mínimo de tres meses y máximo de cinco años.

El trabajador/a interesado deberá solicitarla con un mes de antelación.

Al término de la excedencia la empresa deberá reintegrarla a su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes.

Para aquellos trabajadores que soliciten la excedencia con motivo de un cargo público o sindical el tiempo de la excedencia se ajustará hasta el tiempo que se mantenga dicha situación, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo, en el plazo de un mes después de la solicitud de reingreso del trabajador.

Artículo 41. Dietas.— Para el año 2009 se establece en concepto de dietas la cantidad de 37,85 euros diarias, por dieta completa y para aquellos trabajadores que por razón de su trabajo tengan que realizar su desayuno, almuerzo o cena fuera de su domicilio, desglosándose de la siguiente forma:

1,92 euros por desayuno.

9,47 euros por realizar la comida del medio día fuera de su domicilio.

9,47 euros cuando realice la comida de la noche fuera de su domicilio.

Existiendo la opción del trabajador de sustituir estas cantidades por el abono de gastos pagados.

Para el año 2010 se establece en concepto de dieta día la cantidad de:

1,94 euros por desayuno.

9,57 euros por realizar la comida del medio día fuera de su domicilio.

9,57 euros cuando realice la comida de la noche fuera de su domicilio.

Existiendo la opción del trabajador de sustituir estas cantidades por el abono de gastos pagados.

Artículo 42. Aplicación Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.— Se incluye en el texto del presente convenio, los siguientes apartados referentes a la Ley 3/2007.

Se emplea el término «trabajadores» para designar a los hombres y las mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de recursos Humanos su existencia.

Declaración General sobre igualdad y no discriminación:

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

El acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Formación y promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Salud laboral.

Conciliación laboral y personal.

Violencia de género.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Las partes signatarias del presente convenio están obligadas a observar las exigencias contempladas en la ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en lo que a maternidad y paternidad se refiere, así como lo estipulado en aquellas otras leyes que mejoren las disposiciones del presente Convenio en esta materia, como la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Incrementos salariales para los años de vigencia del convenio:

El presente convenio tendrá cuatro años de vigencia, habiéndose efectuado el cálculo de los salarios correspondiente a los trabajadores del siguiente modo:

Para el año 2009 un incremento del IPC real en todos los conceptos salariales y extrasalariales de las tablas vigentes a 31-12-2008 (1,4%), bien entendido que no habrá abono de atrasos a ningún trabajador desde el día 01-01-2009, por cuanto este incremento se efectúa solo y exclusivamente para estabilizar la masa salarial y extrasalarial, y que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo para el cálculo de salarios y conceptos extrasalariales de los futuros años.

En su consecuencia las tablas salariales correspondientes a 2009 corresponden a las que vienen detalladas en la relación de categorías de la tabla adjunta, haciendo nuevamente expresa mención a que no habrá abono de atrasos en el año 2009.

Para el año 2010: Las partes establecen que a los conceptos salariales y extrasalariales de las tablas vigentes al 31/12/09 se le aplicará el 1%, siendo las retribuciones las establecidas en tabla adjunta, con el abono de los atrasos correspondientes a partir del 1 de enero del 2010.

Para el año 2011: Se aplicará un incremento del IPC Real del año anterior a todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Para el año 2012: Se aplicará un incremento del IPC Real del año anterior a todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Para el supuesto de que en los años 2011 y 2012, el IPC de año anterior, sea negativo, se mantendrán las tablas salariales existentes en cada uno de los años mencionados.

La Comisión Negociadora del Convenio, se reunirá en el plazo de 15 días, para establecer las tablas salariales para los años 2011 y 2012, una vez conocido y hechos oficiales por el organismo competente, los datos del IPC real, al 31 de diciembre de 2010 y al 31 de diciembre de 2011.

Número ordinal de recibo; Fecha:.....

Recibo de finiquito:

D./D.^a..... con DNI número.....
trabajadora/or de la empresa.....

He recibido la cantidad de..... euros.

Por la liquidación de los siguientes conceptos:

— Salarios pendientes.

- Gratificación extraordinaria de julio.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.
- Gratificación extraordinaria de Corpus.

— Paga Beneficios año.

— Indemnización.

— Vacaciones.

— Otros conceptos.

Quedando enterada/o de que con el percibo de la mencionada cantidad queda totalmente liquidada o finiquitada sin derecho a reclamación alguna contra la citada empresa, extinguiéndose tanto la relación laboral como económica.

La liquidación se abona a través de la entidad bancaria por medio de transferencia o cheque de fecha..... y con el número.....

Firma y sello de la empresa; Firma del Trabajador; Firma del representante si lo hubiere

TABLAS SALARIALES

Categoría	Año 2009	Año 2010
T. Grado superior	1.234,66 euros	1.247,00 euros
T. Grado medio	1.121,03 euros	1.132,24 euros
T. Laboral o profesional	1.007,39 euros	1.017,46 euros
Jefe de admón. 1. ^a	960,73 euros	970,34 euros
Jefe de admón. 2. ^a	951,94 euros	961,46 euros
Oficial 1. ^a	873,95 euros	882,69 euros
Oficial 2. ^a	873,95 euros	882,69 euros
Aux. Avmo.	861,13 euros	869,74 euros
Asp. Menor 18 años	666,00 euros	672,66 euros
Encargado general	886,95 euros	895,82 euros
Supervisor	877,79 euros	886,57 euros
Responsable	857,53 euros	866,10 euros
Ordenanza	847,95 euros	856,43 euros
Peón limpiador	28,08 euros	28,36 euros
Conductor limpiador	29,03 euros	29,32 euros
Plus de transporte día efectivo trab.	1,47 euros	1,49 euros
Plus transporte mes	37,21 euros	37,59 euros
Valor hora extra	12,84 euros	12,97 euros
Participación en beneficios	253,67 euros	256,21 euros
Dietas:		
Dietas día	37,85 euros	38,23 euros
Desayuno	1,92 euros	1,94 euros
Comida medio día	9,47 euros	9,57 euros
Comida noche	9,47 euros	9,57 euros

Partes firmantes:

Unión General de Trabajadores:

Comisiones Obreras:

AGREL:

ASPEL: