

**JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA**

N/Rfra.: Servicio Admón. Laboral.

Relaciones Colectivas.

Expte.: 29/2004

Sector: Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de la provincia de Granada (código de convenio 1801365), acordado de una parte por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra por los sindicatos U.G.T. y CC.OO., presentado el día 18 de noviembre de 2004 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 Boletín Oficial de la Provincia.

Granada 23 de noviembre de 2004.-El Delegado Provincial. Fdo.: Luis M. Rubiales López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE
INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA.**

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente convenio es firmado de una parte por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), que representa a más del 90 por ciento de la representatividad empresarial del sector que ha conformado la comisión negociadora para la negociación del convenio colectivo de limpieza de edificios y



locales de instituciones sanitarias de la provincia de Granada, Y de otra, las federaciones de AA.DD. de CC.OO. y de Servicios de U.G.T. a través de los miembros de la Comisión negociadora consignados en el acta de la firma del presente convenio. Haciéndose constar que la representación se ostenta según los datos de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y que reúne los requisitos de representación del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las organizaciones y representaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, trabajadores y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Concurrencia de convenios.

El presente convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios o pactos de ámbito distinto.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas de la actividad de limpieza de edificios y locales, que presten la totalidad o parte de su actividad empresarial, en los centros de instituciones sanitarias de la provincia de Granada.

Artículo 5. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este convenio todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional que trabajen en los centros de instituciones sanitarias de la provincia de Granada.

Artículo 6. Ámbito territorial.

El presente convenio les 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 éstas/os tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 7.1 Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de cuatro años. Entrando en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero del 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2007.





Los artículos del convenio tendrán carácter permanente hasta que por acuerdo de ambas representaciones se modifiquen en los siguientes convenios de este mismo ámbito.

Artículo 8. Denuncia y prórroga.

La denuncia de este convenio se podrá hacer hasta quince días antes de su vencimiento.

La misma se efectuará por escrito ante la Delegación de Empleo y desarrollo tecnológico de la Junta de Andalucía en Granada.

De no mediar denuncia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, se producirá la prórroga automática del convenio. Esta será por períodos de un año.

En caso de denuncia, con suficiente antelación, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia, debiendo aquella parte que promueva la negociación comunicarla a todas las partes legitimadas.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

Las condiciones más beneficiosas que a título individual, tengan reconocidas las empresas a sus trabajadoras/es a la fecha de entrada en vigor de este convenio serán respetadas.

Artículo 11. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria que estará compuesta por ocho miembros, cuatro por cada una de las partes, sindical y patronal.

Los acuerdos en la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Será preceptivo el sometimiento a la comisión paritaria de los conflictos que afecten a las funciones descritas en los apartados b) y c) del artículo 12 siguiente, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

Artículo 12. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

La comisión paritaria a que se refiere el articulado anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.



c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento:

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles, desde que reciba la comunicación.

La dirección social de la comisión mixta, será la siguiente:

Año 2004: CC.OO., en Avda. de la Constitución 21, 1º Izda.

Año 2005: U.G.T., en Avda. de la Constitución 21, 2º.

Año 2006: ASPEL, en C/ General Álvarez de Castro 41, Madrid.

Año 2007: ASPEL, en C/ General Álvarez de Castro 41, Madrid.

La organización que ostente la dirección de la comisión mixta será la responsable de:

Recibir los escritos que se dirijan a la comisión, y dar traslado de dicha información así como convocar las reuniones que sean precisas en un plazo de cinco días desde que se le solicite.

Convocar a los demás miembros de la comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de diez días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la comisión mixta.

Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la comisión mixta la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La comisión resolverá lo que proceda en plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que éstos tengan establecidas.

Artículo 13. Ingreso al trabajo.



La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en el convenio colectivo.

Artículo 14. Períodos de prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores. Durante este período cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato, sin preaviso ni justificación alguna, tal y como señala el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

Artículo 15. Contratos de trabajo.

Todos los contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente convenio se realizarán conforme a la normativa vigente.

Los trabajadores con contrato de aprendizaje que continúen prestando servicio sin solución de continuidad al término de éste, pasarán automáticamente a ser fijos de la plantilla del centro, computándose la duración de aquél a efectos de antigüedad. Este tipo de contratación no podrá ser utilizado para trabajos no cualificados (peón limpiador o limpiadora).

Cuando se produzca una vacante definitiva sobre un puesto fijo, y siempre que las circunstancias y características del centro de trabajo se mantengan en las mismas condiciones, las empresas ocuparán dicha vacante con el carácter de fijo. La vacante será cubierta en la forma que en cada empresa o centro de trabajo se venga realizando, oído el comité de empresa.

En los contratos de interinidad constará que dicho contrato quedará rescindido si el sustituido no se incorporara a su puesto de trabajo.

En referencia a los contratos de duración inferior a 7 horas diarias, las partes constituirán una comisión paritaria a fin de evaluar temporal y económicamente la ampliación a jornada completa de los trabajadores de lunes a viernes actualmente afectados. En cualquier caso esta ampliación habrá de efectuarse antes del 31 de diciembre de 2005.

Artículo 16. Corretornos.

Las empresas vienen obligadas a disponer de personal suficiente para cubrir los descansos de carácter semanal que disfrutan los trabajadores.

Tendrán la consideración de corretornos los que en la actualidad ostenten la misma. Las variaciones que sobre ello se produzcan habrán de ser pactadas con el Comité de empresa.

Se respetarán en todo caso los acuerdos que en cada centro de trabajo se haya pactado sobre esta materia.

Las empresas afectadas por este convenio, adaptarán lo establecido en el primer párrafo de este artículo, a lo acordado sobre reducción de jornada a 35 horas en



la forma establecida en el artículo 33 sobre jornada de trabajo.

Artículo 17. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban entre empresas y trabajadores se realizarán por escrito y ante la presencia de un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa. De no ser así el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 18. Clasificación profesional.

Se regirá por lo regulado en la Ordenanza Laboral del sector de Limpieza de Edificios y Locales o norma que la sustituya.

Artículo 19. Trabajo de superior categoría.

Será ascendido a superior categoría el trabajador que desempeñe funciones por un plazo máximo de tres meses ininterrumpidos, 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 20. Cambio de puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo se hará con arreglo a la legislación vigente y de acuerdo 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/as de personal.

Artículo 21 Cambio de turno de Trabajo.

El personal de turno de tarde, podrá pasar al turno de mañana de forma provisional y por el tiempo necesario para ocupar puestos de bajas por I.T., excedencias, permisos, vacaciones, etc., debiendo solicitarlo por escrito

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se parte del principio de que los trabajadores son adscritos a los centros de trabajo.

Cualquier modificación en este sentido tiene que ser de mutuo acuerdo con el trabajador/a afectado/a.

Artículo 23. Salario base.

Será la retribución que en jornada laboral ordinaria de trabajo y para cada categoría profesional, figura en las tablas adjuntas y que para la categoría de peón limpiadora/or será la siguiente: para el año 2004, 24,62 euros día. Para el año 2005, 25,48 euros día. Las anteriores cuantías se verán incrementadas para los años 2006 y 2007 en el IPC real estatal del año anterior.

Artículo 24. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por cada tres años de servicios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en este convenio correspondiente a cada categoría profesional.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por ciento para cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 25. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo, por importe de:

Para el año 2004 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 392,05 euros año equivalente a 32,67 euros al mes, equivalente a 1,74 euros por día efectivo de trabajo.

Para el año 2005 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 405,77 euros año equivalente a 33,81 euros al mes, equivalente a 1,8 euros por día efectivo de trabajo.

El plus de transporte será abonado también durante el mes de vacaciones, si bien las partes manifiestan expresamente que el plus se devenga únicamente por once meses (no en vacaciones) y mantiene su carácter de devengable por día efectivo de trabajo, pero que el total anual de cada año se prorrateará entre doce mensualidades, por conseguirse así una más deseada homogeneidad cuantitativa mensual en su cobro.

Artículo 26. Plus de actividad del sector hospitalario y otras Instituciones Sanitarias.

Se establece para los trabajadores que presten sus servicios en los hospitales un plus, con el carácter de cotizable, cuya cantidad se fija:

Para el año 2004 en 91,47 euros mes, equivalente a 4,87 euros por día efectivo de trabajo.

Para el año 2005 en 15.752 pesetas o 94,67 euros mes, equivalente a 5,04 euros por día efectivo de trabajo.



Este plus se cobrará completo durante el mes de vacaciones.

El personal de centros periféricos de especialidades, cobrará igualmente el plus de hospitales

La comisión paritaria estudiará y en su caso propondrá a la Administración aquellos supuestos no contemplados del personal de centros de salud y atención primaria que no perciban este complemento.

Artículo 27. Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas, aunque el trabajador haya sido contratado para prestar servicios durante dicho período nocturno, y en consecuencia será retribuido a razón del 25 por ciento del salario base de cada categoría.

Será abonado igualmente en período de vacaciones, pero no en pagas extraordinarias.

Artículo 28. Complemento de rendimiento personal.

Se establece un complemento de rendimiento personal, que se abonará mensualmente, en las cuantías resultantes de los porcentajes fijados en el apartado de retribuciones y cuya percepción está relacionada con los días de trabajo no desarrollados con la excepción de: bajas superiores a 30 días, vacaciones, descansos, festivos, permisos reglamentarios, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, embarazo, situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad y situaciones análogas establecidas legalmente.

La cuantía para el año 2004 de este complemento se establece en 394,43 euros año, equivalente a 32,87 euros mes, equivalentes, a 1,08 euros por día natural.

La cuantía para el año 2005 de este complemento se establece en 833,92 euros año equivalente a 69,49 euros mes, equivalente, a 2,28 euros por día natural.

Las bajas superiores a 30 días percibirán íntegro el complemento de rendimiento personal desde el primer día.

Durante los primeros 30 días de I.T., se descontará 1,08 euros por día de baja, en el año 2004 y 2,28 euros por día de baja en el año 2005.

Artículo 29. Complementos para los supuestos de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal de cualquier índole los trabajadores, incluida la baja por maternidad, percibirán el 100 por ciento de todas sus retribuciones, complementos y pluses, etc. (incluido el del artículo 25 plus de transporte) que perciban normalmente.

El complemento de rendimiento personal se regirá por lo establecido en el art. 28 del presente convenio.

El complemento de la paga de beneficios se cobrará íntegro y sin descuentos por Incapacidad temporal.

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 y un certificado del inspector médico ratificando la baja y su duración probable. 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.

Si por algún motivo el inspector médico no facilitara la certificación correspondiente, para mantener el percibo de este complemento el trabajador deberá solicitar la certificación del médico de empresa ratificando el dictamen del parte de baja, así como la duración probable de la enfermedad.

Artículo 30. 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 por ciento y del 100 por ciento 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 este caso, asimismo tendrá que haber acuerdo entre trabajadores y empresa.

El valor de la primera hora extra para el año 2004 es de 14,79 euros más la antigüedad correspondiente.

El valor de la segunda hora extra y sucesiva el año 2004 será de, 16,90 euros más la antigüedad correspondiente.

El valor de la primera hora extra para el año 2005 es de 15,31 euros más la antigüedad correspondiente.

El valor de la segunda hora y sucesivas extra para el año 2005 es 17,49 euros más la antigüedad correspondiente.

Para los años 2006 y 2007 se incrementarán estos valores en los IPC respectivos aplicados a las retribuciones económicas.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán en concepto de gratificaciones extraordinarias las siguientes:

Paga de julio: será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará el 15 de julio de cada año.

El período de devengo de dicha paga será desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona.

Paga de Navidad: será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará el 20 de diciembre de cada año.

El período de devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.



Paga de Corpus: será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará dos días antes de la festividad del Corpus.

El período de devengo será desde 1 de enero a 31 de diciembre del año en que se abona.

Esta paga se abonará completa si el trabajador estuviese trabajando desde el mes de enero de ese año. Si extinguiere su relación laboral con posterioridad y la hubiese cobrado completa, se le deducirá en la liquidación la diferencia en función del tiempo trabajado dentro del año de devengo. Si ingresa durante los meses anteriores a la fecha de abono de la paga, salvo enero, cobrará la misma en proporción al tiempo que le falte desde que entró hasta final de año si su contrato se prevé por igual o más tiempo.

Si no 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 paga de Navidad 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. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio viniesen devengando las pagas extras de forma distinta a las aquí pactadas, se seguirá aplicando y respetando su devengo a todos los efectos.

Paga de Beneficios: Primero.- La participación en beneficios tendrá los importes que se indican en este artículo cualquiera que sea la categoría profesional más la antigüedad correspondiente

Dicha paga se podrá efectuar su pago hasta el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Su devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

La actual paga de beneficios pasa a abonarse en cuantía fija sin descuentos por incapacidad temporal.

El importe total de la participación en beneficios será de 30 días de salario base más antigüedad del salario de limpiadora.

Artículo 32. Plus de sábados y domingos.

Se crea un nuevo plus destinado a retribuir el trabajo realizado en sábados y domingos, valorado en un 5,75 por ciento sobre el salario base.

Artículo 33. Jornada.

La jornada laboral ordinaria es de 35 horas semanales.

Equivalentes a 1.575 horas en cómputo anual y a 225 días efectivos de trabajo al año, salvo en año bisiesto.

Para los turnos de mañana y tarde la distribución de la jornada ordinaria será de tal manera que los dos descansos semanales se distribuirán entre sábado y domingo o domingo y lunes. Solo tomarán descanso en lunes el mismo número de trabajadores que haya en este momento contratados para quincenales los lunes



en cada centro de trabajo, rotándose los descansos de los lunes entre todos los trabajadores del centro.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para quienes estén con contratos de quincenales o sean contratados para trabajar esos días.

La jornada de 35 horas devengará la creación de empleo que sea necesaria para garantizar la cobertura de dichos días libres.

Los trabajadores del turno de noche adaptarán sus turnos de trabajo teniendo en cuenta el cómputo anual de la jornada de 35 horas, respetándose el sistema de horarios y descansos actuales.

En caso de que las empresas no pudieran contar con personal externo disponible que acepte su contratación para trabajar precisamente en los días (sábado, domingo y lunes) reservados para los descansos señalados como sustitutos de quien deba disfrutarlos, las partes, empresa y comité o delegados de personal, se comprometen a buscar una solución de común acuerdo que garantice la prestación del servicio.

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 34. Fiestas.

Se estará al calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el descanso semanal se trasladará y se descansará en otra fecha.

Si coincide con el descanso semanal y además hubiera que trabajar ese festivo, el descanso correspondiente al día festivo y el de descanso semanal se trasladarán a otra fecha, acumulándose dos días de descanso.

Los días festivos trabajados establecidos en el calendario de trabajo se descansarán en otra fecha.

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 período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento como mínimo, salvo que se le de el día de descanso correspondiente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para quienes estén con contratos de quincenales o sean contratados para trabajar esos días.

Los días señalados a continuación se saldrán dos horas antes del trabajo, respetando que los servicios queden cubiertos las veinticuatro horas del día: 3 de mayo, Día de la Cruz, el miércoles de Tarasca, el día del Corpus, los días 24 y 31

de diciembre, los días 1 y 6 de enero, y Jueves y Viernes Santo.

Artículo 35. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de treinta 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 trabajador.

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 sustituciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre empresa 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 éstos, salvo que se opte por la elaboración del calendario de vacaciones por meses completos.

A cuenta de las vacaciones los trabajadores podrán solicitar una semana, cuantificándose como siete días naturales.

Artículo 36. Permisos y licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a las retribuciones establecidas en este convenio, los siguientes días de permiso y licencias:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Tres días que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite un desplazamiento de más de 100 kilómetros del centro de trabajo en los casos de alumbramiento de esposa, o enfermedad grave o de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, abuelos o hermanos, padres de uno u otro cónyuge.
- c) En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si éste se retrasa en su incorporación al trabajo después del período de licencia, siempre que 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 necesario 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 la hora de los mismos y justificación.

Artículo 37. Excedencias, o reducción de jornada.

Todas/os las/os trabajadoras/es fijas/os 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 un mes, y máximo de cinco años.

La situación de excedencia o reducción de jornada podrá llevarse cabo para una parte de la jornada semanal, siempre que sea por días completos de trabajo y no inferior a dos días de trabajo semanal. Así como por la mitad de la jornada. Todo ello siempre que sea posible conforme a la legislación de la Seguridad Social.

La trabajadora/or interesado deberá solicitarla con un mes de anticipación, salvo acuerdo inferior.

Al término de la excedencia o reducción de jornada la empresa deberá reintegrarle a su puesto de trabajo al vencimiento de ésta, siempre que se haya preavisado con un mes de antelación.

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 máximo de un mes después de la solicitud de reingreso del trabajador.

Artículo 38. Excedencia por cuidado de familiares.

Será de aplicación lo establecido en el art. 46. 3 del estatuto de los trabajadores que actualmente dice:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el



trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si la excedencia se solicitada por tiempo superior, será computable la antigüedad, solo el tiempo máximo aquí establecido.

Una vez concluida la excedencia, la reincorporación será automática, debiendo el/la trabajador/a comunicar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

Artículo 39. Reducción de jornada por motivos familiares.

Será de aplicación lo establecido en el art. 37. 5 del estatuto de los trabajadores que actualmente dice:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 40. Reducción de jornada y excedencias por maternidad.

Será de aplicación lo establecido en el art. 37.4 y 6 del estatuto de los trabajadores que actualmente dice:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, dentro de su jornada ordinaria corresponderán a la trabajadora/or. La/el trabajadora/or deberá preavisar a la empresa la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria con quince días de antelación.

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 41. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Maternidad-paternidad.

Será de aplicación lo establecido en el art. 48. 4 del estatuto de los trabajadores que actualmente dice:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en



régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Artículo 42. Protección de la maternidad.

Será de aplicación lo establecido en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que actualmente dice:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo



durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 43. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Será de aplicación lo establecido en el art. 48.5 del estatuto de los trabajadores que actualmente dice:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 44. Riesgo durante el embarazo. Situación protegida.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el art. 134 de la LGSS que actualmente dice:

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el art. 135 del nuevo texto de la LGSS que dice:

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en la Ley 5-11-1999, 39/1999 de conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponda a la entidad gestora, nacerá

el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente, con cargo a la entidad gestora de la Seguridad social. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.

Artículo 45. Ayudas de acción social.

Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción social destinadas al personal que alcance la jubilación en las mismas cuantías y condiciones que las fijadas en el art. 45 del convenio colectivo, publicado en fecha 14 de julio de 2001 como ayudas de acción social.

Artículo 46. Jubilación a los 64 años.

En los casos en que el trabajador opte por jubilarse a los 64 años, las empresas vendrán obligadas a contratar a aquellos trabajadores que le sustituyan conforme al Real Decreto 1194/1985 o conforme a la norma que la sustituya.

C) Contratos de relevo.

Ambas partes acuerdan que los trabajadores que así opten podrán acogerse a la jubilación anticipada mediante el contrato de relevo en las condiciones establecidas legalmente.

Para los trabajadores es optativo acogerse a algunas de las circunstancias aquí expuestas para la jubilación anticipada, y obligación para la empresa de cumplir el requisito de la contratación del nuevo trabajador en la forma establecida legalmente.

Artículo 47. Absorción del personal.

Cuando una empresa o centro de trabajo, en la 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, con los mismos derechos y obligaciones que viniesen disfrutando.

En caso de desvinculación y en el plazo de un año y quedar los trabajadores desvinculados del centro de trabajo se volviese a realizar una nueva contratación de personal u otra contrata, para estos menesteres, los trabajadores y la empresa

que perdió la concesión, podrán reclamar ante la empresa que oferte la concesión, las indemnizaciones a que hubiera habido lugar, y/o readmitir a los trabajadores que lo soliciten.

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

El trabajador en los supuestos anteriores tendrá derecho a percibir el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias en la fecha de abono con cargo exclusivo al nuevo empresario.

El contratista que cese en los supuestos anteriores 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, por lo que por parte de la entidad que adjudica la contrata se deberá retener el último abono que tenga pendiente liquidar a la empresa saliente para garantizar el cumplimiento de la liquidación entre empresas de las cantidades pendientes de pago de la empresa saliente a los trabajadores.

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 con anterioridad 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.

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 regular el cambio de empresa y la adscripción al centro de trabajo:

1º.- Los trabajadores deberán pasar a la nueva empresa por el número de horas de trabajo que tengan establecidas en el centro objeto de la contrata, suponiendo esta situación un cambio en la relación laboral de la empresa en la que estuviese trabajando. Manteniendo una jornada con la empresa de la que proviene disminuida por el tiempo que estuviera trabajando en el centro al que se queda adscrito.

2º.- Se considerarán adscritos a los centros de trabajo a todos los trabajadores 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 tenga en la empresa establecido.

Serán asimismo adscritos al centro y serán objeto de adscripción a la nueva



empresa o entidad titular de la contrata o servicio, los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren Incapacidad Temporal., maternidad, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, en excedencia, en excedencias por cuidado de hijos o familiares, cumpliendo el servicio militar, en suspensión de contrato, reducciones de jornada, y situaciones análogas o con reserva de puesto de trabajo.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

Si por exigencia del cliente, necesidades del servicio justificado, o por la aplicación de los acuerdos sobre reducción de jornada del presente convenio durante los últimos siete meses a la extinción de la contrata se amplía la plantilla con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

Los trabajadores que sustituyan puestos fijos vacantes de forma fija aunque no lleven más de siete meses se considerarán también adscritos al objeto de pasar a la nueva adjudicataria.

De ningún modo se producirá adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

3º.- En un plazo de tres meses se comunicará por las empresas a los trabajadores de forma documental su adscripción al centro o centros de trabajo y por el tiempo en los mismos, salvo los que ya consten en sus contratos.

4º.- A la liquidación en el cambio de contratas se entregará copia de la documentación relativa al personal a los representantes sindicales al objeto de su comprobación.

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

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la nueva titular del servicio:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de T.C.-1 y T.C.-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Copia de los todos los contratos de trabajo eventuales o con cualquier tipo de bonificación a la seguridad social u otras.
- Relación de los días de descanso y vacaciones que tengan pendientes con cada trabajadora/or.
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones, centro de trabajo, indicando si está en excedencia, maternidad, situación protegida de riesgo durante el embarazo, reducción de jornada o permisos por motivos familiares u otras situaciones análogas.

Artículo 48. División de contratatas.

En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan 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 zonas o servicios resultantes de la división producida, por 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, contratatas o servicios distintos.

Se absorberán, asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos del artículo 47 anterior que hayan realizado su trabajo en las zonas o servicios resultantes.

Artículo 49. Agrupaciones de contratatas.

En el supuesto de que distintas contratatas, servicios o zonas de aquéllas se agrupen en una o varias, la absorción de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas lleven un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello, aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se absorberán asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos del artículo 47 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, zonas o servicios agrupados.

Artículo 50. Absorción por traslado de centro de trabajo o instalaciones.

El traslado total o parcial de las instalaciones o centro de trabajo comportará el que los trabajadores pasen a realizar su trabajo en las nuevas dependencias, tanto si es con la misma empresa como si es con otra que asuma la contrata de las nuevas instalaciones, operando la absorción en las condiciones generales previstas anteriormente, si bien podrá realizarse paulatinamente, según se vayan realizando los traslados de instalaciones.

En caso de que los organismos públicos realicen la limpieza directamente con personal de contratación de carácter laboral, les será de aplicación la absorción del personal existente en las instalaciones que vayan desapareciendo y con las que mantenga establecidas las contratatas de limpieza, rigiendo para estos trabajadores el presente convenio colectivo.

Artículo 51. 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 muy graves a los trabajadores.



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

Artículo 52. Secciones sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes secciones sindicales con los derechos reconocidos en la L.O.L.S. Las secciones sindicales podrán elegir un delegado sindical, en aquellas empresas o centro de trabajo según lo previsto en la L.O.L.S. Los delegados de las secciones sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que establece la L.O.L.S. y el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de los Comités de empresa.

Artículo 53. Derechos y garantías de los delegados de personal, miembros de comités y 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 cuarenta 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, L.O.L.S. y demás disposiciones o normativa en vigor.

Artículo 54. 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 período de un año prorrogable.

Salud laboral

Artículo 55. 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 Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo 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, asimismo 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 con el 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 de 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 56. 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 o 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 su ropa se deteriorase antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma, debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

Artículo 57. Otros derechos.

En las nóminas constarán los valores unitarios de los conceptos que se abonan. Los trabajadores podrán conocer sus TC2 o boletines de cotización, los cuales estarán a su disposición para poder verlos en la empresa.

Artículo 58. Cláusula de descuelgue.

Las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial de este convenio serán las siguientes:

Se podrá producir la misma cuando la situación de estabilidad de la empresa por motivos económicos sea de tal gravedad que aconsejen tomar tal decisión, siempre que ello permita solucionar el problema y con las siguientes condiciones:

- a) La decisión dependerá de la comisión paritaria del convenio provincial.



- b) Que estén de acuerdo los trabajadores y sus representantes en la empresa.
- c) Que se demuestre documental y fehacientemente la situación y las medidas que se adopten para resolverla.
- d) El período de no aplicación será por períodos semestrales y como máximo de un año, debiéndose plantear en el plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- e) En caso de resolverse la situación económica de la empresa, se determinará la forma en que los trabajadores recuperarán los salarios dejados de percibir.
- f) Aquellas otras que en la tramitación pudiera determinar la comisión paritaria del convenio.

Artículo 60. Incrementos de las retribuciones para los años 2006 y 2007.

Para el año 2006 las retribuciones se incrementarán en el IPC del año 2005. Si al final del año 2006 el IPC de dicho año superase el incremento aplicado se producirá una actualización de todas las retribuciones al alza que servirá de base para el incremento de las retribuciones del año 2007.

Para el año 2007 las retribuciones del año 2006 actualizadas en su caso según el párrafo anterior se incrementarán en el IPC del año 2006. Si al final del año 2007 el IPC de dicho año superase el incremento aplicado se producirá una revisión al alza que servirá de base para el incremento de las retribuciones del año 2008.

Cláusula Adicional 1ª.- Las partes se comprometen a crear una comisión paritaria, abierta a la participación de la administración del sistema sanitario público Andaluz, en la que se determinen, mediante estándares debidamente contrastados, la dotación de plantilla necesaria para prestar los servicios de limpieza de los centros afectados por el convenio. Asimismo, se analizarán la idoneidad o no de la actual organización de la Jornada laboral.

Tercera.- Las condiciones que se pactan en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual son más beneficiosas para los trabajadores que las que hasta ahora existían, en sus relaciones laborales.

Atendiendo a dicha circunstancia, el carácter rígido de los presupuestos de facturación de las empresas de prestación de servicios de limpieza en este sector y a la necesidad de que sus costes no se vean alterados, se pacta expresamente que las condiciones económicas que se establecen en este convenio permanecerán inalterables durante toda la vigencia del mismo, y absorberán o compensarán cualquier nuevo concepto retributivo que pudiera surgir en virtud de disposición legal o resolución administrativa o judicial, inclusive las que se puedan derivar de la aplicación del capítulo VII de la ordenanza laboral vigente o norma que la sustituya durante la vigencia de este convenio.

Los artículos del convenio tendrán carácter permanente hasta que por acuerdo de ambas representaciones se modifiquen en los siguientes convenios.

Tablas de retribuciones 2004



**Categorías profesionales Salario Base (euros)**

Titulado de grado superior	1.131,83
Titulado de grado medio	1.017,74
Titulado laboral o profesional	903,64
Jefe de administración de primera	856,81
Jefe de administración de segunda	835,19
Oficial de primera	766,74
Oficial de segunda	766,74
Auxiliar administrativo	755,49
Aspirante menor de 18 años	584,30
Encargado general	778,15
Supervisor	766,73
Responsable	755,35
Ordenanza	743,91
Limpiadora/or	24,62
Conductor-limpiador	25,49

Plus hospitalares: para todas las categorías 91,47 euros/mes por 15 pagas. Resultado por día efectivo de trabajo a 4,87 euros/día.

Plus Transporte: para todas las categorías 392,05 euros/año prorrateadas en 12 meses a razón de 32,67 euros/mes equivalentes a 1,74 euros/día efectivos de trabajo.

Tablas de retribuciones 2005**Categorías profesionales Salario Base (euros)**

Titulado de grado superior	1.171,44
Titulado de grado medio	1.053,36
Titulado laboral o profesional	935,27
Jefe de administración de primera	886,80
Jefe de administración de segunda	864,42
Oficial de primera	793,57
Auxiliar administrativo	781,93
Aspirante menor de 18 años	604,75
Encargado general	805,38
Supervisor	793,56
Responsable	781,79
Ordenanza	769,95
Limpiadora/or	25,48
Conductor-limpiador	26,38

Plus hospitalares: para todas las categorías 94,67 euros/mes por 15 pagas. Resultado por día efectivo de trabajo a 5,04 euros/día.



Plus Transporte: para todas las categorías 405,77 euros/año prorrateadas en 12 meses a razón de 33,81 euros/mes equivalentes a 1,80 euros/día efectivos de trabajo.

La tabla de retribuciones según el sistema de pago que se venga siguiendo en cada empresa respecto del personal de jornada parcial, se concretará por la comisión mixta y los comités de empresa de cada centro adecuándose a las nuevas retribuciones.

Se adjunta al presente convenio los acuerdos alcanzados en la negociación del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de fecha de 1 de marzo de 2004.

ACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

Los abajo firmantes representantes de la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y las representaciones de las centrales sindicales de CC.OO. y UGT, llegan a los siguientes acuerdos:

I. Ámbito temporal: La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años y abarcará desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2007.

II. Premios de jubilación: Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción destinadas al personal que alcance la jubilación en las mismas cuantías que las fijadas actualmente en el art. 45 del convenio colectivo, que quedará suprimido en su actual redacción incorporación este nuevo concepto.

III. Complemento de rendimiento personal: Se establece un complemento de rendimiento personal, que se abonará mensualmente, en las cuantías resultantes de los porcentajes fijados en el apartado de retribuciones y cuya percepción estará relacionada con los días de trabajo no desarrollados con la excepción de: bajas superiores a diez días, vacaciones, descansos, festivos, permisos reglamentarios, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, embarazo, situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, y situaciones análogas establecidas legalmente.

IV. Ordenación de plantillas: Las partes se comprometen a crear una comisión paritaria, abierta a la participación de la administración del sistema sanitario público andaluz, en la que se determinen, mediante estándares debidamente contrastados, la dotación de plantilla necesaria para prestar los servicios de limpieza de los centros afectados por el convenio. Asimismo, se analizarán la idoneidad o no de la actual organización de la jornada laboral.



V. Contratos de duración inferior a 7 horas diarias: Las partes constituirán una comisión paritaria a fin de evaluar temporal y económicamente la ampliación a jornada completa de los trabajadores de lunes a viernes actualmente afectados. En cualquier caso esta ampliación habrá de efectuarse antes del 31 de diciembre de 2005.

VI. Paga de beneficios: La actual paga de beneficios pasará a devengarse en cuantía fija, sin descuentos por incapacidad temporal.

VII. Pluses de sábados y domingos: Se crea un nuevo plus destinados a retribuir el trabajo realizado en sábados y domingos, valorado en un 5,75% del salario base.

VIII. Retribuciones:

Anual	Fijo	CRP
2004	4,25%	3,00%
2005	3,50%	3,00%
2006	IPC	0,00%
2007	IPC	0,00%

Además de estas retribuciones habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el punto VII.

IX. No habrá sanciones ni despidos motivados por los días de huelga.

X. Las partes firmantes solicitan a la administración la retirada de cualquier expediente administrativo incoado a las empresas concesionarias con motivo de la huelga.

Granada, 1 de marzo de 2004.-Fdo.: Javier Blanco Belda (Secretario General ASPEL), Manuel Lago Andrés (Director de Relaciones Laborales de ASPEL), Rafael Hueso Carrión (por CC.OO.), José Luis Barrionuevo Arroyo (por U.G.T.)





C.C. 1801365

JUNTA DE ANDALUCÍA

HOJA ESTADISTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE SECTOR

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACION

Escríbase a máquina o con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados. Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales. Cualquier dato que, por su complejidad, no tenga cabida en el formulario deberá expresarse en hoja separada haciendo la pertinente aclaración.

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACION.

Código de Convenio

Código de registro estadístico

Fecha de registro por la Autoridad Laboral

día mes año

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISION NEGOCIADORA.

1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACION EMPRESARIAL Y DE LOS TRABAJADORES.

1.1. Representación empresarial:

Asociaciones intervinientes	Dirección	Teléfono
ASPEL	General Alvarez de Castro 41, Esc. Izda. 1º Dcha. 28010 Madrid	914460678

1.2. Representación de los trabajadores:

Centrales sindicales intervinientes	Dirección	Teléfono
CCOO	Avda. Constitución 21, Granada	958209192
UGT	Avda. Constitución, 21, 3º. Granada	

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de la provincia de Granada

2.2. Actividad económica (1): Limpieza de edificios y locales

2.3. Naturaleza del acuerdo:

- Convenio Colectivo 1
- Adhesión a otro convenio 2 → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere
- Arbitraje 3
- Extensión 4 → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido:
- Otro 5 → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo:

2.4. Ambito territorial de aplicación:

- Local o de ámbito inferior 1
- Provincial 2 → En estos casos, indíquese la provincia: Granada
- Autonómico (2) 3
- Interautonómico (2) 4 → En este caso, relacione en el ANEXO las provincias implicadas y el número de trabajadores afectados en cada una de ellas.
- Nacional 5

2.5. ¿Es primer convenio? SI NO

2.6. Fecha de constitución de la mesa negociadora: 28 | 11 | 03
día mes año

2.7. Fecha de la firma del convenio: 16 | 11 | 04
día mes año

2.8. Ambito temporal:

Anual Plurianual 2 Período total de vigencia: desde 01 | 01 | 04 hasta 31 | 12 | 07
día mes año día mes año

2.9. ¿Se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia expresa? SI NO

2.10. Número de empresas afectadas (3) 5

2.11. Número de trabajadores afectados (4) 1000

(1) Describese, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la que corresponde al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.
 (2) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o todas las provincias de una comunidad autónoma. Es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
 (3) Se incluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
 (4) Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el período de vigencia del mismo. Se excluirán los trabajadores de las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

**3. RETRIBUCION SALARIAL.**

3.1. **PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA** (las retribuciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 3. (2) y 3. (3))

3.1.1. **Período de efectos económicos:**

desde 0 | 1 | 0 | 1 | 04 hasta 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4
día mes año día mes año

3.1.2. **Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (5):**

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el período o año anterior (6) (pesetas/año)	Retribuciones garantizadas en el período o año actual (7) (pesetas/año)	Número de trabajadores afectados (8)
1	Ingenieros y Licenciados			
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados			
3	Jefes Administrativos y de Taller	13460.98	14424.14€	28
4	Ayudantes no titulados			
5	Oficiales administrativos			
6	Subalternos			
7	Auxiliares Administrativos	13284.98€	14248.14€	12
8	Oficiales de 1ª y 2ª			
9	Oficiales de 3ª y Especialistas			
10	Peones	13147.79€	14.101 €	960
11	Trabajadoras menores de 18 años			

3.1.3. **Incremento salarial pactado, en porcentaje (9)** 0 | 7 | 2 | 5

Tipo de distribución: Lineal 1 Proporcional 2 Mixto 3

3.1.4. **¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial?**

SI NO En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. **¿Su aplicación tiene carácter retroactivo?**

SI NO

3.1.4.2. **¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)?**

SI NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del

incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en % :

Período de referencia del incremento del IPC :

_____ sobre _____
día mes año día mes año

Fecha de efectos económicos de la revisión :

3.1.4.3. **Contenido de la cláusula (describese de forma similar a como se ha redactado en el del convenio)**

Para los años 2006 y 2007 según IPC año anterior y si en el año correspondiente se supera el IPC de dicho año se actualizan tablas para el siguiente periodo anual

- (5) Se desagregará para los 11 "grupos de cotización" a la Seguridad Social: cuando en un grupo se incluya más de una de las categorías de trabajadores establecidas en el convenio, el criterio para consignar las retribuciones pactadas será el de recoger en dicho grupo, las que afecten al mayor número de trabajadores. En el caso de no poder esquivar las tablas salariales del convenio a dichas categorías se adjuntará relación de las tablas salariales pactadas en el presente convenio, así como las pactadas en el año o período anterior.
- (6) Se recogerán las retribuciones garantizadas referidas, exclusivamente, al período anterior al convenio que ahora se firma, tanto si hubo convenio en dicho período como si no lo hubo. Además, si en este período anterior ha habido revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial (y siempre que su aplicación haya tenido carácter retroactivo), la cuantía de las revisiones deberá incluirse aquí. Dichas retribuciones comprenderán todos los pagos en metálico (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados) cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.
- (7) Se incluirán todos los pagos en metálico (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados) cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.
- (8) Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el período de vigencia del mismo. Se excluirán los trabajadores de las empresas del sector que cuenten con convenio propio.
- (9) El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el señalado en la nota 7 anterior. Para el cálculo del incremento se ponderará, siempre que sea posible, por el número de trabajadores de cada categoría; cuando no se disponga de dicha información se consignará el que afecte a la mayoría de los mismos. Las reducciones de jornada, si las hubiere, no se tendrán en cuenta para el cálculo del incremento salarial.



3. RETRIBUCION SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (las retribuciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 3. (2) y 3. (3))

3.1.1. Periodo de efectos económicos: desde [] día [] mes [] año hasta [] día [] mes [] año

3.1.2. Retribuciones salariales anuales por trabajador según categoría (5):

GRUPOS DE COTIZACION	CATEGORIAS PROFESIONALES	Retribuciones garantizadas en el periodo o año anterior (6) (pesetas/año)	Retribuciones garantizadas en el periodo o año actual (7) (pesetas/año)	Número de trabajadores afectados (8)
1	Ingenieros y Licenciados			
2	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados			
3	Jefes Administrativos y de Taller			
4	Ayudantes no titulados			
5	Oficiales administrativos			
6	Subalternos			
7	Auxiliares Administrativos			
8	Oficiales de 1ª y 2ª			
9	Oficiales de 3ª y Especialistas			
10	Peones			
11	Trabajadores menores de 16 años			

3.1.3. Incremento salarial pactado, en porcentaje (9) [] Tipo de distribución: Lineal 1 Proporcional 2 Mixto 3

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO

3.1.4.2. ¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del

incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el periodo al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en %: []

Periodo de referencia del incremento del IPC: [] día [] mes [] año sobre [] día [] mes [] año

Fecha de efectos económicos de la revisión: [] día [] mes [] año

3.1.4.3. Contenido de la cláusula (describese de forma similar a como se ha redactado en el del convenio)

.....

(5) Se desagregará para los 11 "grupos de cotización" a la Seguridad Social: cuando en un grupo se incluya más de una de las categorías de trabajadores establecidas en el convenio, el criterio para consignar las retribuciones pactadas será el de recoger en dicho grupo, las que afecten al mayor número de trabajadores. En el caso de no poder esmitir las tablas salariales del convenio a dichas categorías se adjuntará relación de las tablas salariales pactadas en el presente convenio, así como las pactadas en el año o periodo anterior.

(6) Se recogerán las retribuciones garantizadas referidas, exclusivamente, al periodo anterior al convenio que ahora se firma, tanto si hubo convenio en dicho periodo como si no lo hubo. Además, si en este periodo anterior ha habido revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial (y siempre que su aplicación haya tenido carácter retroactivo), la cuantía de las revisiones deberá incluirse aquí. Dichas retribuciones comprenderán todos los pagos en metálico (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados) cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.

(7) Se incluirán todos los pagos en metálico (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados) cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio, estando por tanto garantizados dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador.

(8) Se consignarán los trabajadores afectados por el convenio durante el periodo de vigencia del mismo. Se excluirán los trabajadores de las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

(9) El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el señalado en la nota 7 anterior. Para el cálculo del incremento se ponderará, siempre que sea posible, por el número de trabajadores de cada categoría; cuando no se disponga de dicha información se consignará el que afecte a la mayoría de los mismos. Las reducciones de jornada, si las hubiere, no se tendrán en cuenta para el cálculo del incremento salarial.



3.2 ¿Se establece la estructura del salario? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

3.2.1. ¿Se establecen complementos salariales y criterios para su cálculo? SI NO

- En caso afirmativo, señáense a continuación los tipos de complementos:
- 3.2.1.1. Relacionados con las circunstancias personales del trabajador
- 3.2.1.2. Relacionados con el trabajo realizado
- 3.2.1.3. Relacionados con la situación y resultados de la empresa
- 3.2.1.4. Otros

3.2.2. ¿Se contempla el carácter consolidable de esos complementos? SI NO

En caso afirmativo, señáense a continuación los tipos de complementos que se consideren como consolidables:

- 3.2.2.1. Relacionados con las circunstancias personales del trabajador
- 3.2.2.2. Relacionados con el trabajo realizado
- 3.2.2.3. Relacionados con la situación y resultados de la empresa
- 3.2.2.4. Otros

3.3. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

3.3.1. ¿Se establecen las condiciones para acogerse a dicha cláusula? SI NO

3.3.2. ¿Se establecen los procedimientos a seguir y/o se especifica la documentación a aportar? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

3.3.2.1. La inaplicación del régimen salarial establecido requiere como órgano decisorio de "primera instancia":
Aprobación por la Comisión Paritaria del convenio Aprobación en el ámbito de la empresa Otra instancia

3.3.2.2. ¿Se establecen plazos para solicitar la inaplicación del régimen salarial? SI NO

3.3.2.3. Terminado el periodo de inaplicación salarial, ¿se contempla la actualización y/o recuperación de los salarios dejados de percibir durante el mencionado periodo? SI NO

En caso afirmativo, cumpliméntense lo que proceda: Actualización de salarios Recuperación de salarios Ambas

3.3.3. ¿Se establece algún tipo de procedimiento que permita a la Comisión Paritaria disponer de información sobre las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación, los trabajadores afectados y los incrementos salariales aplicados en esas empresas? SI NO

3.4. ¿Se establecen retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SI NO

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán en los apartados 4. (2) y 4. (3)).

4.1.1. Indíquese el módulo sobre el que se ha pactado la jornada y el número de horas pactadas por trabajador. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores, conségense las que afectan al mayor número de ellos):

Módulo semanal: 1 → Horas/semana Módulo anual: 2 → Horas/año horas

Módulo semanal y anual: 3 → Horas/semana y Horas/año horas

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el periodo anterior? SI NO

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho periodo anterior cumplimentando sólo el módulo en que se pactó:

Módulo semanal: → Horas/semana Módulo anual: → Horas/año horas

Módulo semanal y anual: → Horas/semana y Horas/año horas

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores, conségense el que afecte a la mayoría de los mismos). Cumpliméntense únicamente según el módulo en que se ha pactado:

Días naturales Días laborables → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días días

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el número de días por: Puentes no recuperables días Otros días no recuperables días

4.2. ¿Se pactan distribuciones irregulares de jornadas de trabajo a lo largo del año? SI NO

4.3. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SI NO

4.4. En jornada continuada de más de seis horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso establecido legalmente? SI NO

4.5. ¿Son acumulables los descansos semanales de "día y medio" en periodos de catorce días? SI NO



4.6. ¿Se pactan jornadas especiales de trabajo? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense, de los apartados siguientes, los que se hayan pactado:

4.6.1. En el trabajo nocturno, ¿se acuerdan excepciones a los límites establecidos legalmente? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

4.6.1.1. ¿Se puede ampliar la jornada por encima de las ocho horas diarias? SI NO

4.6.1.2. ¿Se establece un período de referencia superior a los cuatro meses para el cómputo de las ocho horas de promedio? SI NO

4.6.2. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

4.6.2.1. ¿Se acumula el "medio día" de descanso semanal? SI NO

4.6.2.2. ¿Se acuerda la posibilidad de reducir el descanso entre jornadas a menos de las doce horas establecidas legalmente? SI NO

4.6.3. ¿Se establecen reducciones de jornada por el trabajo nocturno, a turnos, peligroso, penoso o tóxico? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los que corresponde:

Nocturno A turnos Peligroso Penoso Tóxico

4.6.4. En las actividades con jornada fraccionada, ¿se establecen descansos entre jornada y jornada de menos de doce horas? SI NO

4.7. ¿Se fijan períodos concretos para el disfrute de las vacaciones anuales? SI NO

5. CLAUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACION.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguno de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

5.1.1. Creación neta de empleo.

5.1.2. Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo).

5.1.3. Mantenimiento de empleo.

5.1.4. Conversión de empleo temporal en fijo.

5.1.5. Movilidad geográfica.

5.1.6. Movilidad funcional.

5.1.7. Otras no contenidas en apartados anteriores.

→ En este caso, describase el tipo de cláusula:

5.2. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

5.2.1. Para el período de prueba ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art. 14 del E.T.? SI NO

5.2.2. Para los contratos de obra o servicio ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SI NO

5.2.3. Para los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, etc. ¿se acuerda una duración máxima distinta de la prevista en el art. 15 del E.T.? SI NO

5.2.4. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

5.2.4.1. ¿Se pacta una duración distinta al mínimo y máximo establecido legalmente? SI NO

5.2.4.2. ¿Se pactan períodos de prueba distintos a los máximos previstos legalmente? SI NO

5.2.4.3. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO

5.2.5. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de aprendizaje? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

5.2.5.1. ¿Se pacta una duración distinta al mínimo y máximo establecido legalmente? SI NO

5.2.5.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SI NO

En caso afirmativo ¿se ha pactado un tiempo de formación teórica superior al mínimo establecido legalmente? SI NO

5.2.5.3. ¿Se pactan retribuciones distintas a las mínimas previstas legalmente? SI NO

En caso afirmativo, consígnese si son superiores o inferiores a los previstos legalmente:

Superiores en todos los períodos Inferiores en todos los períodos Variables según los períodos

5.2.6. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial? SI NO

En caso afirmativo, ¿se ha pactado el número mínimo de horas de prestación de servicios? SI NO

En caso afirmativo, consígnese el número mínimo de horas pactadas:

Mínimo semanal horas Mínimo mensual horas

5.2.7. Para los contratos temporales, ¿se pacta el número máximo de trabajadores a contratar en función de la plantilla de la empresa? SI NO

En caso afirmativo consígnese el porcentaje máximo: %

5.2.8. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SI NO



A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCION SALARIAL.

3. (3) TERCER AÑO DE VIGENCIA (1).

3. (3) 1. Período de efectos económicos:

desde	0	1	0	1	0	6	hasta	3	1	1	2	0	6
	día	mes	año		día	mes	año						

3. (3) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para este segundo período? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3. (3) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el valor pactado en %

3. (3) 2.2. ¿Se ha pactado en función del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

- IPC previsto por el Gobierno 1
- IPC previsto por la comisión negociadora 2 → En este caso, indíquese el valor previsto
- IPC real período anterior 3
- IPC real período de referencia 4

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC: IPC real salario base mas actualización de todas las retribuciones con IPC año anterior y actualización de todas las retribuciones con IPC año correspondiente como base año siguiente.

3. (3) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI NO

En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:

3. (3) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI NO

En caso afirmativo, cumplimentar los siguientes apartados:

3. (3) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI NO

3. (3) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI NO

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en % IPC año 2005 IPC real 2006

Período de referencia del incremento del IPC: 0 1 0 1 0 5 sobre 3 1 1 2 0 5 mas difer. IPC-2006
 día mes año día mes año en su caso

Fecha de efectos económicos de la revisión: 0 1 0 1 0 6
 día mes año

3. (3) 3.3. Contenido de la cláusula (describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4. (3) TERCER AÑO DE VIGENCIA. (1)

4. (3) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal	1	<input type="checkbox"/>	→	Horas/semana	<input type="text"/>	horas minutos
Módulo anual	2	<input type="checkbox"/>	→	Horas/año	<input type="text"/>	horas
Módulo semanal y anual	3	<input type="checkbox"/>	→	Horas/semana	<input type="text"/>	y horas/año <input type="text"/>

4. (3) 2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentarse únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días naturales Días laborables → En este caso, indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días

4. (3) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI NO

En caso afirmativo, indíquese el número de días por: Puentes no recuperables Otros días no recuperables

(1) En convenios de vigencia superior a tres años, se cumplimentará un modelo similar a esta hoja para cada uno de los sucesivos años, indicando expresamente el período de efectos económicos.



A CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE EN CONVENIOS PLURIANUALES

3. RETRIBUCION SALARIAL.

3. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.

3. (2) 1. Período de efectos económicos:

desde 0 1 0 1 0 5 hasta 3 1 1 2 0 5
día mes año día mes año

3. (2) 2. ¿Se ha pactado el incremento salarial para este segundo período? SI [X] NO []

En caso afirmativo, cumplimentense los siguientes apartados:

3. (2) 2.1. ¿Se ha pactado un valor fijo? SI [X] NO []

En caso afirmativo, indique el valor pactado en % 0 6 5 0

3. (2) 2.2. ¿Se ha pactado en función del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? SI [] NO [X]

En caso afirmativo, indique el IPC de referencia y la descripción literal del incremento salarial pactado:

- IPC previsto por el Gobierno 1 []
IPC previsto por la comisión negociadora 2 []
IPC real período anterior 3 []
IPC real período de referencia 4 []

Descripción literal del incremento salarial pactado en función del IPC:

3. (2) 2.3. ¿Se ha pactado en función de otra circunstancia? SI [X] NO []

En caso afirmativo, describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio:

Incremento de 3,5% de todas las retribuciones más 3% bruto anual de todas las retribuciones sumado a un complemento de rend. personal

3. (2) 3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial? SI [] NO [X]

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3. (2) 3.1. ¿Su aplicación tiene carácter retroactivo? SI [] NO [X]

3. (2) 3.2. ¿Se hace depender del valor del IPC? SI [] NO [X]

En caso afirmativo, indique a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al que está referido dicho incremento del IPC y la fecha de efectos económicos de la revisión:

Valor del incremento del IPC en %
Período de referencia del incremento del IPC: día mes año sobre día mes año
Fecha de efectos económicos de la revisión: día mes año

3. (2) 3.3. Contenido de la cláusula (describase de forma similar a como ha sido redactada en el convenio).

4. JORNADA LABORAL Y VACACIONES PACTADAS.

4. (2) SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA.

las mismas año anterior

4. (2) 1. Jornada pactada por trabajador (cumplimentese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Módulo semanal 1 [] Horas/semana
Módulo anual 2 [] Horas/año
Módulo semanal y anual 3 [] Horas/semana y horas/año

4. (2) 2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (cumplimentese únicamente sobre el módulo en que se ha pactado):

Días naturales [] Días laborables [] En este caso, indique si la semana laboral es de 5 ó 6 días []

4. (2) 3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SI [] NO [X]

En caso afirmativo, indique el número de días por: Puentes no recuperables [] Otros días no recuperables []



ANEXO I

HOJA ESTADISTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

(Datos de las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación del régimen salarial en el convenio anterior)

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACION

Código de Convenio	<input type="text"/>	Código de registro estadístico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
--------------------	----------------------	--------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO ANTERIOR

Denominación del Convenio: Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y locales de Instituciones SanitariasPrv. Gra

Periodo total de vigencia del convenio anterior: desde hasta

día mes año
día mes año

Nombre de la empresa	Incremento salarial aplicado	Periodo de efectos económicos (día/mes/año a día/mes/año) (1)	Número de trabajadores afectados
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			

(1) Si el convenio anterior es plurianual, es imprescindible consignar los incrementos salariales aplicados para cada empresa, en cada uno de los años de la vigencia; en este caso, utilícese una línea para cada uno de los períodos.



**6. CLAUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.**

- 6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias que figuran a continuación? SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
- | | |
|---|--|
| 6.1.1. Eliminación de horas extraordinarias <input checked="" type="checkbox"/> | 6.1.2. Reducción respecto al año anterior <input type="checkbox"/> |
| 6.1.3. Reducción respecto al tope máximo legal <input type="checkbox"/> | 6.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores. <input type="checkbox"/> → En este caso, describase el tipo de cláusula: |
- 6.2. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SI NO
- En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SI NO
- 6.3. ¿Se opta por compensar las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SI NO
- En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SI NO
- 6.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SI NO

7. CLAUSULAS SOBRE JUBILACION.

- 7.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SI NO En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
- | | |
|--|---|
| 7.1.1. Cláusulas sobre jubilación obligatoria <input type="checkbox"/> | 7.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación voluntaria <input checked="" type="checkbox"/> |
|--|---|

8. CLAUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES.

- 8.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SI NO
- En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:
- | | | |
|---|---|--|
| 8.1.1. Jubilación. <input checked="" type="checkbox"/> | 8.1.2. Invalidez. <input type="checkbox"/> | 8.1.3. Viudedad. <input type="checkbox"/> |
| 8.1.4. Orfandad. <input type="checkbox"/> | 8.1.5. Enfermedad común. <input checked="" type="checkbox"/> | 8.1.6. Maternidad. <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8.1.7. Accidente de trabajo y enfermedad profesional. <input checked="" type="checkbox"/> | 8.1.8. Desempleo parcial y/o suspensión de empleo. <input type="checkbox"/> | |
| 8.1.9. Otras no contenidas en apartados anteriores. <input type="checkbox"/> | → En este caso, describase el tipo de cláusula: | |
- 8.2. ¿Se establecen planes de pensiones? SI NO

9. CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL.

- 9.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SI NO
- En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:
- | | | |
|--|---|---|
| 9.1.1. Plan de formación. <input type="checkbox"/> | 9.1.2. Ayudas de estudio para el trabajador. <input type="checkbox"/> | 9.1.3. Permisos retribuidos para la formación. <input type="checkbox"/> |
| 9.1.4. Otras no contenidas en apartados anteriores. <input type="checkbox"/> | → En este caso, describase el tipo de cláusula: | |

10. CLAUSULAS SOBRE SALUD LABORAL.

- 10.1. ¿Existe Comité de Seguridad y Salud? SI NO
- 10.2. ¿Se establecen programas de prevención de riesgos? SI NO
- 10.3. ¿Se establecen curules en materia de seguridad y salud? SI NO
- 10.4. ¿Se establece reconocimiento médico anual a cargo de la Empresa? SI NO
- En caso afirmativo, ¿incluye las revisiones ginecológicas? SI NO
- 10.5. ¿Se establecen sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos a los previstos legalmente? SI NO
- 10.5.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación del personal? SI NO
- 10.5.2. ¿Se modifica el número de delegados/as de prevención elegibles? SI NO
- En caso afirmativo, señálese lo que proceda: Se aumenta Se reduce
- 10.5.3. ¿Se permite que sean elegidos como delegados/as de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales? SI NO
- En caso afirmativo, cumplíntese lo que proceda: Trabajadores/as Delegados/as sindicales
- 10.6. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los Delegados de Prevención? SI NO
- 10.7. ¿Se concreta el tiempo de que disponen los Delegados de Prevención para su formación? SI NO
- 10.8. ¿Se crea un órgano específico paritario de "salud laboral" competente en el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio? SI NO
- En caso afirmativo, ¿sustituye a los delegados/as de prevención que pudieran elegirse a nivel de centro de trabajo? SI NO
- 10.9. ¿Se establecen excepciones al carácter voluntario de la vigilancia médica? SI NO
- 10.10. ¿Se establecen supuestos en los que es obligatoria la constitución de "servicios de prevención" propios? SI NO



11. CLAUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL.

- 11.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de lo establecido legalmente? SI NO
- 11.2. ¿Se establece el descuento de la cuota sindical por nómina? SI NO
- 11.3. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un mismo representante? SI NO
- 11.4. ¿Se mejora y amplía lo pactado en convenio anterior? SI NO

12. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION EN EL TRABAJO.

- 12.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SI NO
 En caso afirmativo, cumplimentese lo que corresponda:
 Categorías profesionales Grupos profesionales Niveles retributivos
- 12.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SI NO
- 12.3. ¿Se establecen criterios o requisitos para la promoción interna? SI NO

13. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA. SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION.

- 13.1. ¿Se establecen procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 39, 40, 41, 47, y 51 del Estatuto de los Trabajadores? SI NO

En caso afirmativo, señálese a continuación en que supuestos se han previsto:

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 13.1.1. Movilidad funcional. | <input type="checkbox"/> | 13.1.2. Movilidad geográfica. | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.3. Horario. | <input type="checkbox"/> | 13.1.4. Régimen de trabajo a turnos. | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.5. Sistemas de remuneración. | <input type="checkbox"/> | 13.1.6. Sistema de trabajo y rendimiento. | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.7. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, etc. | <input type="checkbox"/> | 13.1.8. Despido colectivo. | <input type="checkbox"/> |
| 13.1.9. Otros no contenidos en los apartados anteriores. | <input type="checkbox"/> | → En este último caso, describase e/los supuestos | |

14. VIGENCIA Y EFICACIA.

- 14.1. ¿Se establece una duración determinada para la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada de éste, en tanto no se firme otro que le suceda? SI NO
- 14.2. ¿Se mantienen expresamente algunos supuestos contenidos en el convenio anterior? SI NO
- 14.3. ¿Se reducen o eliminan derechos de los trabajadores adquiridos en anteriores convenios? SI NO

15. CONCURRENCIA.

- 15.1. ¿Se produce concurrencia entre este convenio y otro de ámbito superior? SI NO
 En caso afirmativo, indíquese la denominación y ámbito del convenio con el que se produce concurrencia
- 15.2. ¿Se establecen reglas para resolver los posibles conflictos de concurrencia entre convenios? SI NO

16. DESPIDO DISCIPLINARIO.

- 16.1. ¿Se acuerdan otras exigencias formales para el despido disciplinario además de las establecidas legalmente? SI NO

17. APLICACION E INTERPRETACION DEL CONVENIO.

- 17.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo? SI NO
 En caso afirmativo, señálese el tipo de procedimiento:
 Sólo procedimientos de mediación. Procedimientos de mediación y arbitraje.

18. OTROS TEMAS OBJETO DE LA NEGOCIACION.

- 18.1. ¿Se establecen cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad entre sexos? SI NO
- 18.2. ¿Se establece cláusula de indemnización al trabajador por no renovación de contrato? SI NO
- 18.3. ¿Se establecen cláusulas sobre participación de los trabajadores en la organización del trabajo? SI NO
- 18.4. ¿Se establece cláusula de salario mínimo convenio? SI NO
- 18.5. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores con minusvalías? SI NO
- 18.6. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SI NO
- 18.7. ¿Se establecen incentivos ligados a la productividad? SI NO
- 18.8. ¿Se establecen incentivos de asistencia? SI NO



19. CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE DESARROLLO LA NEGOCIACION DEL CONVENIO.

- 19.1. ¿Se realizaron paros durante la negociación? SI NO
- 19.2. ¿Se realizaron manifestaciones o movilizaciones? SI NO

20. REPRESENTANTES EN LA COMISION NEGOCIADORA.

20.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes. Número de representantes

Asociaciones empresariales	Número de representantes
ASPEL (.Asociación Profes. Empresas Limpieza)...	Uno
.....
.....
.....

Centrales Sindicales	Número de representantes
CCOO	10
UGT	5
.....
.....

20.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SI NO

En el caso de no haberlo suscrito alguno/s de los participantes, indique su perferencia y el número de los que no lo han firmado:

Participantes que no han firmado	Número de representantes
.....
.....

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE AMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA
Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores afectados

PROVINCIAS	Número de Trabajadores	PROVINCIAS	Número de Trabajadores	PROVINCIAS	Número de Trabajadores	PROVINCIAS	Número de Trabajadores
<input type="checkbox"/> 01 Alava		<input type="checkbox"/> 15 Coruña (La)		<input type="checkbox"/> 29 Málaga		<input type="checkbox"/> 43 Tarragona	
<input type="checkbox"/> 02 Albacete		<input type="checkbox"/> 16 Cuenca		<input type="checkbox"/> 30 Murcia		<input type="checkbox"/> 44 Teruel	
<input type="checkbox"/> 03 Alicante		<input type="checkbox"/> 17 Girona		<input type="checkbox"/> 31 Navarra		<input type="checkbox"/> 45 Toledo	
<input type="checkbox"/> 04 Almería		<input checked="" type="checkbox"/> 18 Granada	1000	<input type="checkbox"/> 32 Orense		<input type="checkbox"/> 46 Valencia	
<input type="checkbox"/> 05 Avila		<input type="checkbox"/> 19 Guadalupe		<input type="checkbox"/> 33 Asturias		<input type="checkbox"/> 47 Valladolid	
<input type="checkbox"/> 06 Badajoz		<input type="checkbox"/> 20 Guipúzcoa		<input type="checkbox"/> 34 Palencia		<input type="checkbox"/> 48 Vizcaya	
<input type="checkbox"/> 07 Baleares		<input type="checkbox"/> 21 Huelva		<input type="checkbox"/> 35 Palmas (Las)		<input type="checkbox"/> 49 Zamora	
<input type="checkbox"/> 08 Barcelona		<input type="checkbox"/> 22 Huesca		<input type="checkbox"/> 36 Pontevedra		<input type="checkbox"/> 50 Zaragoza	
<input type="checkbox"/> 09 Burgos		<input type="checkbox"/> 23 Jaén		<input type="checkbox"/> 37 Salamanca		<input type="checkbox"/> 51 Ceuta	
<input type="checkbox"/> 10 Cáceres		<input type="checkbox"/> 24 León		<input type="checkbox"/> 38 Sta. C. Tenerife		<input type="checkbox"/> 52 Melilla	
<input type="checkbox"/> 11 Cádiz		<input type="checkbox"/> 25 Lleida		<input type="checkbox"/> 39 Cantabria			
<input type="checkbox"/> 12 Castellón		<input type="checkbox"/> 26 Rioja (La)		<input type="checkbox"/> 40 Segovia			
<input type="checkbox"/> 13 Ciudad Real		<input type="checkbox"/> 27 Lugo		<input type="checkbox"/> 41 Sevilla			
<input type="checkbox"/> 14 Córdoba		<input type="checkbox"/> 28 Madrid		<input type="checkbox"/> 42 Soria			
						TOTAL	