



# Convenio Colectivo Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de S. Social de Guadalajara

ÁREA	Guadalajara	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	19000425011987	ACTUALIZACIÓN	1987/11/02
VIGENCIA	1987/01/01 — 1990/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 131		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-hospitales-centros-de-salud-y-ambulatorios-de-s-social-de-guadalajara/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-hospitales-centros-de-salud-y-ambulatorios-de-s-social-de-guadalajara/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios, Hospitales, Centros De Salud y Ambulatorios De S. Social. Última actualización a: 02-11-1987 Vigencia de: 01-01-1987 a 31-12-1990. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 131.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 2 de noviembre de 1987)

**Artículo preliminar.**-El presente convenio colectivo se concierta entre las siguientes partes: de una la representación económica provincial de las empresas vinculadas a la Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social, y de otra la central sindical de Comisiones Obreras. En cumplimiento del acuerdo tomado el día 2 de abril de 1987 entre la empresa EUROLIMP, S.A., INSALUD, los miembros del Comité de huelga y la central sindical de Comisiones Obreras. Se acompaña fotocopia de dicho acuerdo. De todas formas las partes se comprometen a que a partir del 1 de enero de 1990, las trabajadoras estarán equiparadas a todos los efectos a las limpiadoras de la plantilla del INSALUD.



## **DISPOSICIONES GENERALES**

---

### **Artículo 1.º Ambito de aplicación territorial.**

El presente convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios y trabajadores ubicados en la provincia de Guadalajara.

### **Artículo 2.º Ambito de aplicación funcional.**

Afectará el convenio a todas las empresas que se dediquen a las actividades de Limpieza de Edificios y Locales pertenecientes a las Instituciones Hospitalarias de la Seguridad Social de Guadalajara y su provincia.

### **Artículo 3.º Ambito de aplicación personal.**

Este convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial.

### **Artículo 4.º Entrada en vigor.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987 y finalizará el 31 de diciembre de 1990 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Guadalajara.

### **Artículo 5.º Prórroga.**

El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1990, por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la antelación debida a la fecha fijada o término de alguna de sus prórrogas. En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto en los doce meses anteriores. La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de ambas partes de los tres últimos meses del año.

### **Artículo 6.º Competencia.**

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.



## **Artículo 7.º Movilidad del personal.**

En cuanto a la movilidad del personal, se estará, exclusivamente, a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de necesidad por parte de la empresa, de traslado de algún trabajador a otro centro de la provincia, éste será siempre teniendo en cuenta la situación del domicilio del trabajador. A este efecto se creará una Comisión paritaria entre la empresa y Comités o Delegados de personal, que completará los siguientes criterios:

- a) Domicilio del trabajador.
- b) El traslado será siempre voluntario.

## **Artículo 8.º Trabajo de categoría superior.**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a dicha categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

No obstante, lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que un trabajador ocupe puesto de categoría superior, se le consolidará la categoría, siempre que haya desempeñado dichas funciones durante cuatro meses en un año o seis durante dos años.

## **Artículo 9.º Personal con capacidad disminuida.**

El trabajador cuya capacidad por la edad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico, la empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad, respetando las condiciones económicas generales de su categoría, a excepción de la prima, que cobrará la correspondiente al puesto que ocupe.

## **Artículo 10. Reserva de puestos de trabajo.**

A todos los trabajadores que estén en situación de incapacidad laboral transitoria, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente.

## **Artículo 11. Derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen derecho: a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; al respeto



de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada, y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

## **Artículo 12. Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa, y contribuir a la mejora de la productividad. Los trabajadores cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

## **Artículo 13. Clasificación profesional.**

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes se le conceda.

## **Artículo 14. Grupos profesionales.**

Para las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, las partes contratantes se remiten al anexo I de la Ordenanza Laboral para el sector.

## **Artículo 15. Categorías.**

- a) Directivos y técnicos: Director, jefe de departamento, titulado de grado superior, titulado de grado medio.
- b) Administrativos: Jefe administrativo, cajero, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar, aspirante administrativo, telefonista, cobrador.
- c) Mandos intermedios: Encargado general, supervisor o encargado, supervisor o encargado de zona, supervisor o encargado de sector, encargado de grupo o edificio, responsable de equipo.



- d) Subalternos: Ordenanza, almacenero, listero, vigilante, botones.
- e) Personal obrero: Especialista, peón especializado o cristalero especializado, conductor-limpiador, limpiadora.
- f) Oficios varios: Oficial, ayudante, peón.

## **Artículo 16. Adscripción del personal.**

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, asimismo la nueva empresa se quedará con todos los trabajadores que lleven trabajando dos meses, pasando a ser fijos en la plantilla de la nueva empresa, independientemente del tipo de contrato que tengan.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las dos últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los dos últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de sus vacaciones.

## **CAPÍTULO III.- Ingresos, ascensos**

---

### **Artículo 17. Ingresos.**

El ingreso del personal en las empresas, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, siendo siempre a través de las oficinas del INEM, el sistema de preferencias lo determinarán los Comités o Delegados de personal, y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones: por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los subalternos y de servicios varios.

Todo personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

### **Artículo 18. Plazas vacantes.**

Por su carácter de servicio público, la empresa cubrirá con personas provenientes de las Oficinas de Empleo en el plazo más breve posible las vacantes confirmadas (excedencias, servicio militar, incapacidad laboral transitoria o accidente), de no existir plantilla suficiente en la empresa.



En este caso, será necesario contar con el informe del Comité de empresa.

Los contratados de manera temporal serán los primeros en cubrir las vacantes antes mencionadas.

## **Artículo 19. Período de prueba.**

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal titulado, cinco meses.

Personal administrativo, dos meses.

Mandos intermedios, dos meses.

Personal subalterno, seis días hábiles.

Personal obrero, seis días hábiles.

Durante el período de prueba tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

## **Artículo 20. Ascensos.**

Como principio laboral los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las más óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ingresos o ascensos de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número paritario.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos, tenga su capacidad física disminuida.

Principios a tener en cuenta:

- a) Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etc.
- b) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas y en el centro de trabajo al menos con 15 días de antelación.



## **Artículo 21. (Cese voluntario)**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal del grupo directivo o técnicos titulados, dos meses.
- Administrativos y mandos intermedios, un mes.
- Subalternos, obreros y varios, seis días.

## **CAPÍTULO IV.- Plantillas**

---

### **Artículo 22. (Cambios. Traslados)**

A) El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación. Igualmente se dará a los representantes de los trabajadores de los traslados a efectuar.

B) En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrá en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador.

C) Cuando se produzca dicho traslado se respetará al trabajador las condiciones de trabajo que tenía en el anterior centro, entre ellas jornada, horario y siempre que las condiciones de trabajo en el nuevo centro lo permitan.

### **Artículo 23. (Ausencia al trabajo)**

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

### **Artículo 24. Jornada laboral.**

La jornada laboral se adecuará, en cuanto al número de horas efectivas, a la que se realiza por los trabajadores de limpieza pertenecientes al INSALUD, en la forma siguiente:

En 1988: Equiparación, reduciendo el 50 por 100 de la diferencia existente entre ambas jornadas.

En 1989: Equiparación, reduciendo el 75 por 100 de la diferencia existente en 1988.

En 1990: Igualdad total en cuanto a dicha jornada a partir de este año.

Se establece para los trabajadores que efectúen sus servicios en jornada nocturna una jornada laboral de 37 horas semanales efectivas, distribuidas en semanas alternas de 34 horas y 30 minutos y 40 horas y 30 minutos,



respectivamente, salvo mejor acuerdo entre las partes.

A partir de la firma del presente convenio, todos los trabajadores que presten servicios en jornada completa disfrutarán, dentro de la misma, de 15 minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

## **Artículo 25. (Trabajo normal en festivos)**

El trabajador, cuya jornada normal se desarrolle en días festivos, podrá optar entre:

- a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación, dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes.
- b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- c) Cobrarlo según normativa vigente.

## **CAPÍTULO V.- Vacaciones, domingos y festivos, permisos, licencias y excedencias**

---

### **Artículo 25 bis. Vacaciones.**

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente convenio, serán de 30 días naturales, y se disfrutarán entre el 1 de junio al 30 de septiembre y siempre serán rotativas, y además seis días a disfrutar preferentemente en Navidad y Semana Santa.

Las vacaciones se abonarán, en todos los casos, como mínimo dos días antes de comenzar éstas.

### **Artículo 26. Permisos y licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho desde que se produzca el hecho causante, a permisos retribuidos en los que percibirá las retribuciones fijadas en las tablas del convenio, más los complementos personales si los hubiere, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: tres días naturales, que se ampliarán hasta cinco días naturales cuando el fallecimiento se produjese fuera de la provincia.

En caso de tío carnal, se concederá un día, que se ampliará a dos, en caso de producirse fuera de la provincia.



- b) En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y padres políticos: dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
- c) En caso de nacimiento de hijos: tres días naturales (de los cuales dos serán laborables) que elegirá el interesado), que se ampliarán a cinco cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.
- d) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos del trabajador: un día natural.
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) En caso de matrimonio del trabajador, siempre que se continúe prestando servicios a la empresa: veinte días naturales.
- g) En caso de asistencia a la consulta médica del seguro de enfermedad, por el tiempo necesario, hasta un límite de 20 horas anuales para médico de cabecera.
- h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, en caso de representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Cuando se deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, se concederá el permiso retribuido en la forma establecida por las disposiciones vigentes.
- k) En el supuesto de que el alumbramiento se produzca durante el período vacacional, se abonará en metálico al trabajador los dos días laborables a los que hace referencia el apartado c).

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 27. Excedencias.**

a) Excedencias voluntarias:

1. El trabajador con un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

La petición de la misma deberá formularse con 30 días de antelación a la fecha de comienzo de su disfrute y la reincorporación se producirá si el trabajador avisa igualmente con 30 días.

2. Los trabajadores tendrán derecho a excedencia, para atender el cuidado de un hijo. Dicha excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Cuando el padre y madre trabajen ejercerá sólo uno de ellos dicho derecho.

3. También podrán ejercitar este derecho los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras desempeñen dicho cargo.

b) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, a todo trabajador que lo solicite para ejercitar un cargo público que imposibilite a su titular la asistencia al trabajo. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el referido cargo.



## **Artículo 28. Ausencia por cumplimiento del servicio militar.**

El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los trabajadores que estén realizando el servicio militar, con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa, el hacerlo con los que disfrutan permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al reingreso de éste volverá a su antiguo puesto en la empresa, siempre respetando el artículo 13 de este convenio.

La no incorporación del trabajador fijo en servicio militar, dentro del plazo de reserva de su puesto de trabajo, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

## **CAPÍTULO VI.- Régimen económico, retribuciones**

---

### **Artículo 29. Salario base.**

El salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo y a partir del 1 de enero de 1990 el salario establecido en todos sus conceptos será el de las limpiadoras del INSALUD; si se realiza jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente, no podrán reducir la jornada ordinaria, siempre que esa reducción implique a su vez una merma en su salario.

### **Artículo 30. Antigüedad.**

Se abonará un complemento personal de antigüedad fijada en trienios, al 4 por 100 cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

### **Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de verano o junio, Navidad y beneficios. Para el año 1987, en cuantía de 21 días de salario más antigüedad y plus de transporte, en cuanto a las pagas de junio y Navidad; y 15 días de salario más antigüedad en beneficios. Para el año 1988 la cuantía será de 30 días para junio y Navidad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:



- a) Gratificación de verano o junio: 30 de junio de 1987.
- b) Gratificación de Navidad: 22 de diciembre de 1987.
- c) Gratificación beneficios: 31 marzo 1988, 31 marzo 1989 y 31 marzo 1990.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

1. Gratificación de verano o junio: del 1 de enero al 30 de junio de 1987.
2. Gratificación de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre de 1987.
3. Gratificación de beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre de 1987.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora extraordinaria.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

En ningún caso podrán realizarse más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

### **Artículo 33. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte que se abonará de acuerdo con las tablas salariales. Este plus de transporte se abonará en las pagas extraordinarias, en la de beneficios, así como en las vacaciones.

## **CAPÍTULO VII.- Mejoras de carácter social**

---

### **Artículo 34. Accidente.**

En el caso de accidente, a partir del primer día, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento en metálico hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad y plus de transporte en el momento de la baja.

Se pretende con este artículo que el trabajador no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos de salario base más antigüedad.

### **Artículo 35. Intervenciones quirúrgicas.**

En caso de baja con intervención quirúrgica, la empresa abonará al trabajador intervenido un suplemento en



metálico, hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad y plus de transporte, desde el momento de la intervención hasta su alta, sin sobrepasar el 40 por 100, del salario base, más antigüedad y plus de transporte, ya sea del 1 al 20 día o del 21 hasta el alta.

### **Artículo 36. Enfermedad y accidente no laboral.**

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico hasta el 100 por 100 de su salario base más antigüedad y plus de transporte en el momento de la baja, a partir del noveno día de la baja en I.L.T. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

### **Artículo 37. Embarazos.**

A partir del tercer mes de embarazo, previa prescripción facultativa, la trabajadora ocupará un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En situación de I.L.T. por embarazo, y a partir del séptimo día de baja, la empresa abonará a la trabajadora un complemento en metálico hasta el 100 por 100 de su salario base más antigüedad y plus de transporte, existente en el momento de producirse la baja.

### **Artículo 38. Protección social.**

En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

### **Artículo 39. Revisión médica.**

Todo el personal comprendido en el presente convenio, se someterá a una revisión médica anual obligatoria, que será de cuenta de la empresa. Al personal que trabaje de noche se le abonará una hora de su salario, salvo acuerdo más favorable entre las partes.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará cuenta al Comité de seguridad e higiene, o al Comité de empresa.

### **Artículo 40. Vestuario.**

La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes facilite un cuarto apropiado para cambiarse



el personal que tenga el trabajo en el centro de que se trate.

### **Artículo 41. Ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada (mono o bata y zuecos) para el desempeño de su tarea, que al menos serán de dos al año.

### **Artículo 42. Modos de protección.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

### **Artículo 43. Instrucción.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo al Comité de seguridad e higiene o al Comité de empresa.

### **Artículo 44. Anticipos.**

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

### **Artículo 45. Jubilación.**

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los 64 años, recibirán de las empresas 100.000 ptas., por cada año que anticipen su jubilación reglamentaria. Será condición indispensable para la percepción de esta cantidad el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa.

### **Artículo 46. Jubilación anticipada.**

Se accederá a la jubilación especial a los 64 años en los términos del Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.



## **Artículo 47. Toxicidad, peligrosidad y penosidad.**

De acuerdo con el artículo 53.A) de la Ordenanza Laboral del sector, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no sean subsanadas, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base.

Será la autoridad laboral quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad o penosidad.

## **CAPÍTULO VIII.- Régimen disciplinario**

---

### **Artículo 48. (Régimen disciplinario)**

Las empresas ejercerán su acción en virtud de cumplimientos laborales de los trabajadores.

La graduación de faltas y sanciones es la prevista en los artículos 72 a 78, inclusive, de la Ordenanza Laboral del sector y disposiciones concordantes.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisprudencia competente. La sanción de las faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Antes de la imposición de sanciones graves o muy graves, la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, los cuales deberán emitir un informe en un plazo de seis días, siendo a partir del séptimo, cuando la empresa ejercerá su acción sancionadora.

La empresa podrá negociar con los Comités de empresa la creación de un fondo social, que se proveerá del importe de las sanciones.

## **CAPÍTULO IX.- Derechos de la representación colectiva**

---

### **Artículo 49. (Derechos de la representación colectiva)**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o sea, Delegados de personal o Comités de empresa.



a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores, 25 horas.

De 251 a 600 trabajadores, 35 horas.

De más de 600 trabajadores, 40 horas.

b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios habilitado por la empresa, comunicaciones de carácter laboral y sindical.

c) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo, de la Ordenanza Laboral y de los modelos TC-1, TC-2 y TC-3 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d) Se podrá acumular en cada representante de los trabajadores el doble de horas que le correspondan en el apartado a) de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

e) Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

El Comité de empresa y los Delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.



1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, como las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del capítulo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de personal, el Comité de empresa o de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o los Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción,



las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

Los representantes legales de los trabajadores y las empresas podrán negociar un crédito retribuido de horas de asamblea, con un máximo de doce anuales.

### **Artículo 50. Comités intercentro.**

Aquellas empresas que dispongan de varios Comités, podrán crear un Comité intercentro, el cual, en principio, será constituido por un máximo de 12 miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este Comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

### **Artículo 51. Comisión paritaria.**

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una Comisión paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del convenio. Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto articulado del convenio.
- b) Refundición de la Ordenanza Laboral para su posible incorporación a futuros convenios.

Composición. La Comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La Comisión paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario: una vez cada 2 meses.
- b) Con carácter extraordinario: cuando la convoque la secretaría de la misma.

La convocatoria se realizará por escrito donde conste lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden de día que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

### **Artículo 52. Seguridad Social.**

Todas las empresas legalmente obligadas, deben constituir un Comité de seguridad e higiene encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

### **Artículo 53. Cobro cuotas sindicales.**

Las empresas de más de 5 trabajadores deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo



soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el trabajador una vez hecha la petición desee que no se le descuente, deberá comunicárselo por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

## **TABLA SALARIAL 1987, 1988, 1989.**

---

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

[datagest@serviconvenios.com](mailto:datagest@serviconvenios.com)

## **ANEXO.**

---

Se establece un complemento por desplazamiento que se abonará en el mes de enero de 1988, por una sola vez y por un importe total de 9.000 ptas. (nueve mil).

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 29 de marzo de 1991)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 2 de marzo de 1992)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 11 de junio de 1993)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 20 de junio de 1994)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 31 de mayo de 1995)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 14 de junio de 1996)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 13 de junio de 1997)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 20 de julio de 1998)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 13 de agosto de 1999)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 11 de agosto de 2000)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 11 de julio de 2001)



REVISIÓN SALARIAL (BOP de 28 de diciembre de 2005)

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 11 de agosto de 2000)

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

[datagest@serviconvenios.com](mailto:datagest@serviconvenios.com)

REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 147 VIERNES, 8 DICIEMBRE 2006)

VISTO el texto del Acta de la Comisión Paritaria del “Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social”, publicado en el B.O.P. núm. 131, de fecha 02.11.97, con Código de Convenio núm. 1900425, recibida en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 23 de noviembre de 2006, suscrita por la Comisión Paritaria del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n° 135, de 6/6) y en la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial, ACUERDA:

1°.-Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2°.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado Provincial, Rufino Sanz Peinado.

ACTA DE COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS, HOSPITALES, CENTROS DE SALUD Y AMBULATORIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Antonio Mestra (INDULISA)

Begoña Sánchez-Povez de Angulo (INDULISA)

POR LA PARTE SOCIAL

Pilar Alonso Díaz (CC.OO)

Adela Catalán Paniagua(CC.OO)

Sagrario Martínez Yela (CC.OO)

Eduardo Merodio Sanz (CC.OO)



Jose Antonio Mahillo Ruano (U.G.T)

Reunida la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social, integrada por los relacionados más arriba, el día 28 de julio de 2.006 siendo las once horas ACUERDAN:

**Primero.**- Prorrogar en su totalidad todos los artículos del CONVENIO COLECTIVO de limpiezas de edificios, hospitales, centros de salud y ambulatorios de la Seguridad Social, suscrito el día 2 de abril de 1987 y registrado en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Guadalajara, con fecha 9 de junio de 1987, así como las modificaciones al mismo registradas en la misma Dirección Provincial con fecha 23 de julio de 1.999 y 1 de diciembre de 2005.

**Segundo.**- Se modifica la cláusula adicional 1 quedando de la siguiente manera: se abonara en concepto de fondo social, 1.125 euros, cada tres meses a los miembros del Comité de Empresa. Esta cantidad ira destinada a actividades culturales y sociales que afecten a todos los trabajadores.

**Tercero.**- Adjuntar como tabla salarial para el año 2.006 la que a continuación se acuerda.



## TABLAS SALARIALES 2006

	SALARIO BASE	COM. DESTINO	COM. ESPEC	COM PRODUC FIJA	COM: JCCM
Director	830,52	275,4	97,57	93,71	118,87
Jefe Departamento	743,19	275,4	97,57	93,71	118,87
Titulado G. Súper	745,19	275,4	97,57	93,71	118,87
Titulado G.Medio	664,65	275,4	97,57	93,71	118,87
<b>Grupo 2º Administrativo</b>					
Jefe Administrativo	664,65	275,4	97,57	93,71	118,87
Cajero	664,65	275,4	97,57	93,71	118,87
Oficial 1ª	664,65	275,4	97,57	93,71	118,87
Oficial 2ª	608,02	275,4	97,57	93,71	118,87
Aspirante	402,21	275,4	97,57	93,71	118,87
Auxiliar	543,17	275,4	97,57	93,71	118,87
Telefonista	543,17	275,4	97,57	93,71	118,87
Cobrador	543,17	275,4	97,57	93,71	118,87
<b>Grupo 3 Mandos Intermedios</b>					
Encargado General	736,81	275,4	97,57	93,71	118,87
Supervisor de Zona	665,05	275,4	97,57	93,71	118,87
Supervisor de sector	665,05	275,4	97,57	93,71	118,87
Encargado Grupo o E	599,86	275,4	97,57	93,71	118,87
Responsable Equipo	518,24	275,4	97,57	93,71	118,87
<b>Grupo 4º Subalterno</b>					
Ordenanza	518,24	275,4	93,89	93,71	118,87
Almacenero	518,24	275,4	93,89	93,71	118,87
Listero	518,24	275,4	93,89	93,71	118,87
Vigilante	518,24	275,4	93,89	93,71	118,87
Botones	377,41	275,4	93,89	93,71	118,87
<b>Grupo 5º Personal Obrero</b>					
Especialista	599,86	275,4	93,89	93,71	118,87
Peón o Cristalero	526,56	275,4	93,89	93,71	118,87
Limpiador/a	515,26	275,4	93,89	93,71	118,87
Conductor Limpiad	613,13	275,4	93,89	93,71	118,87
<b>Grupo 6º Personal Oficinas Varios</b>					
Oficial	599,91	275,4	93,89	93,71	118,87
Ayudante	518,24	275,4	93,89	93,71	118,87
Peón	515,22	275,4	93,89	93,71	118,87



## REVISIÓN SALARIAL Y MODIFICACIONES (BOP NUM. 99 – MIÉRCOLES 18 AGOSTO 2010)

C.C.: 1901402.

ASUNTO: REGISTRO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS, HOSPITALES, CENTROS DE SALUD Y AMBULATORIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE GUADALAJARA

VISTO el texto del acuerdo de prórroga y modificaciones del Convenio Colectivo Provincial de Limpiezas de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social de Guadalajara para el año 2010, así como las tablas salariales para este mismo año, con Código de Convenio n.º. 1900425, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 29 de junio de 2010, y subsanado documentalmente el 4 de agosto de 2010, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n.º 135, de 6/6) y en la Disposición Adicional Segunda del Decreto 98/2010, de 1 de junio, de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud, esta Delegación Provincial en el art.7 del Decreto 77/2006, de 6 de junio, esta Delegación Provincial, ACUERDA

1º.-Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2º.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Delegada Provincial, Elena de la Cruz Martín.

Reunidos en Guadalajara el 09 de junio de 2010, de una parte la representación empresarial, representada por: D. Damián Sánchez Benito y D<sup>a</sup>. Mónica Del Río Rodríguez y de la otra la representación de los trabajadores de Dokesim S.L. en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUADALAJARA: UGT y CC.OO.,

ACUERDAN

1º- Ratificar en todo su contenido el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social, registrado el día 9 de junio de 1987, en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, así como las posteriores modificaciones al mismo que han sido debidamente registradas en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, excepto en los puntos que continuación se relacionan.

2º-La vigencia de estos acuerdos tendrá carácter anual prorrogándose por el mismo periodo, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación de tres meses al término de su vigencia o prórroga.

3º-Los artículos que se modifican son los siguientes:

**Artículo 24.-**Se establece que la jornada laboral será de 7 horas diarias, siendo de siete días el tiempo máximo entre descanso y descanso semanal.



**Artículo 25.-** Se amplia su redacción en los siguientes términos:

Las vacaciones no comenzarán a computarse en ningún caso en día de descanso ni festivo.

**Artículo 25 bis .-** Se amplia su redacción en los siguientes términos:

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente convenio, serán de 30 días naturales, y se disfrutarán entre el 1 de julio al 30 de septiembre y siempre serán rotativas, pudiendo pedir bajo petición a la empresa el cambio de disfrute de las mismas y además, ocho días a disfrutar preferentemente en Navidad y Semana Santa.

Las vacaciones se abonarán, en todos los casos, como mínimo dos días antes de comenzar éstas.

En caso de que se produzca ingreso hospitalario por enfermedad durante el periodo de vacaciones, se suspenderá el cómputo de las mismas hasta el alta médica y se continuará su disfrute, en las fechas que acuerden la empresa y el trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 26.-** Se modifica en sus apartados a).b)c).e).l).y m). Quedando redactados de la siguiente forma:

a) Por fallecimiento de cónyuge , hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos, hermanos políticos, etc 4 días naturales que se ampliaran hasta 6 días naturales cuando el fallecimiento se produjese fuera de la provincia .

En caso de tío carnal o sobrino carnal se concederá 1 día que se ampliara a 2 en caso de producirse fuera de la provincia.

b) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera ingreso hospitalario de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos, hermanos políticos ,etc 3 días naturales que podrán ampliarse hasta seis días naturales cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

c) En caso de nacimiento de hijo: cuatro días naturales (de los cuales 2 serán laborales que elegirá el interesado) que se ampliaran a 6 cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.

d) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

l) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer que por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en una hora con la misma finalidad, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. Así mismo las trabajadoras gestantes tendrán las horas necesarias para acudir al cursillo de parto sin dolor. También tendrán derecho las trabajadoras al tiempo necesario para acudir a los tratamientos especiales de fecundación "In Vitro".

m) Los trabajadores podrán disfrutar de 15 días naturales por divorcio a contar desde la efectividad legal de



este.

**Artículo 27.-** Se modificara en su apartado a) a) Excedencias voluntarias:

1. El trabajador con un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 2 meses ni superior a 5 años prorrogable, hasta esa fecha máxima, a petición del trabajador a partir del inicio de cada situación de excedencia.

El trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que aquel citado periodo le sea computado a efectos de antigüedad en los casos que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia deberá formularse con 30 días de antelación a la fecha de comienzo de su disfrute y a la reincorporación se producirá si el trabajador avisa igualmente con 30 días.

Puntos 2 y 3 se mantienen.

**Artículo 29.-** Se modifica quedando de la siguiente forma:

“Salario Base, Complemento de Destino, Complemento de Productividad Fija, Complemento Especifico, Complemento de la JCCM y Antigüedad”. Estas retribuciones serán las que se establezcan para el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de Limpiador/a del Grupo E y el resto de las categorías tendrá un incremento proporcional al establecido para aquélla.

**Artículo 30.** Queda redactado de la siguiente forma (según acuerdo alcanzado en fecha 07/11/2002) La antigüedad se divide en los dos conceptos retributivos siguientes:

1. Precio de los trienios que perciba el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/ a del Grupo E.
2. Diferencia que tiene reconocido cada trabajador, a nivel individual, en concepto de “Mejora Personal de Antigüedad” o “Complemento Personal de Antigüedad”.

**Artículo 31.-** Se modifica quedando de la siguiente forma: (gratificaciones extraordinarias). Todo el personal afectado por este convenio percibirá dos pagas anuales una en verano antes del 30 de junio y otra en navidad antes del 22 de diciembre.

El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias se establecerá de acuerdo con lo que se establezca para el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/a del Grupo E y el resto de categorías con el incremento proporcional establecido en el artículo 29.

Los devengos de dichas gratificaciones serán los siguientes:

1. Gratificación de verano o junio: del 01 de enero al 30 de junio.
2. Gratificación de Navidad: del 01 de julio al 31 de diciembre.

**Artículo 33.-** Se modifica quedando de la siguiente forma:

Se establece un plus de sábados, domingos y festivos.

El importe de este concepto será el establecido como complemento de atención continuada modalidad - B para el personal extinto del INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/a del Grupo E. Este complemento



también se percibirá por este mismo concepto durante el mes de vacaciones, en la cuantía media percibida en los últimos seis meses antes de las vacaciones, para garantizar que durante el periodo vacacional se cobren los mismos conceptos retributivos que en el resto de los meses.

En los procesos de IT y accidente este plus se percibirá en la cuantía de los últimos meses con el fin de garantizar que durante dichos procesos se cobren los mismos conceptos retributivos que el resto de los meses.

**Artículo 36.-** Quedando redactado de la siguiente forma:

El trabajador que sea declarado con una Incapacidad Permanente Absoluta o Total percibirá de una sola vez, en concepto de indemnización como consecuencia del cese en su trabajo, la compensación económica correspondiente a 8 mensualidades de sus retribuciones económicas.

En caso de fallecimiento del trabajador/a en activo, que tenga acreditado en el momento del hecho causante al menos un año de antigüedad en el centro de trabajo, percibirá de una sola vez, en concepto de indemnización como consecuencia del cese en su trabajo, la compensación económica correspondiente a ocho mensualidades de sus retribuciones económicas salariales.

**Artículo 39.-** Quedando de la siguiente forma: El personal comprendido en este convenio se someterá a una revisión médica anual obligatoriamente por cuenta de la empresa que incluirá una revisión ginecológica y urológica.

**Artículo 41.-** Se amplía en los siguientes términos: Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, que al menos será de dos al año.

A su vez se facilitará ropa de abrigo cada dos años de acuerdo a lo siguiente:

Para los/as trabajadores/as que hayan de prestar servicio en las zonas del centro al aire libre: traje de agua y abrigo, chaleco y botas.

Para los/as trabajadores/as que presten su servicio en las zonas cubiertas del centro: chaqueta azul y medias o calcetines.

**Artículo 45.-** Queda redactado de la siguiente forma:

Los trabajadores que se jubilen antes de los 65 años, recibirán de la empresa la cantidad de:

- 601,01 € por cada año que anticipen su jubilación reglamentaria desde los cincuenta y ocho a los cincuenta y nueve años.

- 751,27 € por cada año que anticipen su jubilación reglamentaria, desde los sesenta a los sesenta y dos años.

- Una mensualidad completa (por todos sus conceptos), desde los sesenta y tres a los sesenta y cuatro años.

Para percibir las citadas cantidades será necesario estar en situación de alta en la Seguridad Social y con una antigüedad mínima de 10 años en el centro de trabajo.

**Artículo 46.-** Bis Jubilación parcial: Se accederá a la jubilación parcial en los términos establecidos en la legislación vigente.

**Artículo 49.-** Se modifica fijándose el crédito de horas mensuales, para todos los trabajadores, en 40 horas,



siendo estas acumulable de mes en mes, que dando el resto del articulen su redacción original.

**Artículo 52.-** Se amplía en su redacción: el numero de delegados de prevención será el que corresponda en función del numero de trabajadores del centro y según lo establecido en el artículo 35.2 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Prevención de Riesgos Laborales.

Los miembros del Comité de Empresa que no sean designados como Delegados de Prevención, podrán, no obstante, asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

Se establecen las siguientes cláusulas ADICIONALES:

1ª.- Se abonara en concepto de fondo social, 1.600 Euros cada tres meses a los miembros del Comité de Empresa.

Esta cantidad irá destinada a actividades culturales y sociales que afectan a todos los trabajadores del centro de trabajo.

2ª.- Se dará una ayuda mensual de hasta 98,39 euros, para guarderías para todos los trabajadores / as con hijos/as menores de 6 años que así puedan justificarlo mediante recibo del centro en que se encuentre.

El personal con hijos con minusvalías reconocidas por los órganos competentes del Estado o la correspondiente Comunidad Autónoma., en un grado de al menos el 33%, percibirá una ayuda de 220 Euros mensuales.

Se establece una ayuda escolar 45 Euros para la compra de material escolar por hijo y curso, ayuda económica que será incompatible con los párrafos anteriores.

3ª.- Las vacantes definitivas que se produzcan en cualquier turno de trabajo se cubrirán con los/as trabajadores / as de mayor antigüedad en el centro que previamente lo hayan solicitado, teniendo prioridad los trabajadores / as en el turno que quede vacante dicho puesto.

Las vacantes serán publicadas por la Empresa, con el conocimiento del Comité de Empresa con un mínimo de 15 días.

En el caso de que los solicitantes tengan igual antigüedad se dejará a criterio de la Empresa, informando al Comité de Empresa.

4ª.-El trabajador que tenga que permanecer más de siete días continuados en situación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes o Profesionales, excedencia, etc., será sustituido de forma obligatoria por la empresa, salvo que con esta sustitución se superen los acuerdos de plantilla establecidos por el Hospital Universitario de Guadalajara.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal conservara el derecho al disfrute de los llamados "días moscosos" (ocho días) en las mismas condiciones que si estuviera en activo.

5ª.- Se podrá disponer de diez días por asuntos propios al año, en las mismas condiciones que se establecen para el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/a del Grupo E.

No obstante, se hace la salvedad que todo el personal tiene derecho a disponer de uno de estos días cada cuatro meses sin que se requiera justificación, siempre que se justifique al menos con 48 horas de antelación; estas solicitudes se atenderán por riguroso orden de entrada y podrán ser denegadas si en un mismo día se reciben más de dos solicitudes.



6ª.-Al personal cuya jornada laboral no coincida con el horario de revisión medica anual, se le abonara el tiempo que emplee para someterse a dicha revisión.

7ª.- Respecto al “Plus de Lavado de Ropa” que los trabajadores del centro de trabajo han percibido por importe de 18,03 euros hasta el mes de mayo de 2008 inclusive, se acordó lo siguiente:

a. Se creó un puesto de trabajo mediante contratación indefinida, que es exclusivo para el lavado de los uniformes de trabajo del personal de la contrata de limpieza.

b. Consecuentemente, se dejó de percibir el “Plus de Lavado de Ropa” en su importe íntegro, con fecha de efectos 01 de julio de 2008. Para compensar la falta de abono en el mes de junio, el “plus de lavado de ropa” correspondiente al mes de junio se abonó en la nómina del mes de julio.

c. En caso de que los puntos a) y b) dejen de cumplirse, automáticamente se volverá a percibir el “Plus de Lavado de Ropa” de la misma forma en que se venía percibiendo antes de su eliminación, con el incremento correspondiente a las distintas actualizaciones que se hayan practicado en el presente convenio colectivo.

8ª.- En la póliza de seguro suscrita por la empresa se fijan las siguientes cantidades, a partir de la renovación de la póliza(1-6-97)

Por muerte: 30.000 euros

Por invalidez parcial: 30.000 euros

Por invalidez total o absoluta: 60.000 euros

Por gran invalidez: 60.000 euros

9ª.- A partir del 1 de mayo de 1993, el personal que realice su trabajo en jornada nocturna, percibirá el complemento de atención continuada modalidad-A, en la misma cuantía establecida para el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/a del Grupo E.

10ª.- Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a acumular sus horas sindicales entre ellos, siempre que lo comuniquen a la empresa.

11ª.- La empresa concederá una línea de crédito sin intereses, a la totalidad de la plantilla, hasta un límite de 6.000 € (seis mil euros) 12ª.- Se acuerda un incremento salarial, para los distintos grupos en sus retribuciones complementarias, en concepto de Carrera Profesional en todos sus grados: I II III y IV.

Este incremento será el mismo que se establezca para el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/a del Grupo E según decreto 62/2007 de 22 de mayo, por lo que se regula el sistema de carrera profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios del servicio de salud de Castilla la Mancha y, en dicha cuantía tendrá carácter consolidable y no absorbible.

13ª.- Si durante la vigencia del presente acuerdo, se estableciera algún tipo de variación salarial para el personal del extinto INSALUD, ahora SESCAM, en la categoría de limpiador/a del Grupo E, éstas serán automáticamente repercutidas por la empresa a los trabajadores a los que resulta de aplicación el presente acuerdo en las mismas condiciones que las establecidas por el SESCAM.

14ª.-Se procede a la constitución formal de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, según se establece en



el artículo 51 del mismo.

15ª.- Se adjuntan, los anexos I y II, como tabla salarial para el año 2010 la que a continuación se acuerda, sin perjuicio de las variaciones que se deriven de la aplicación de la cláusula adicional decimocuarta.

Todos los acuerdos tendrán carácter retributivo desde el 01 de enero de 2010

## Anexo I

TABLA SALARIAL AÑO 2010

	S. BASE	COM. DESTINO	COM.ESPECIFICO	COM.PRODUC.FIJA	COM: JCCM
Director	884,01	297,39	154,34	99,77	126,54
Jefe Departamento	791,05	297,39	154,34	99,77	126,54
Titulado superior	793,18	297,39	154,34	99,77	126,54
Titulado G. Medio	707,45	297,39	154,34	99,77	126,54
<b>GRUPO 2º ADMINISTRATIVO</b>					
Jefe Administrativo	707,45	297,39	154,34	99,77	126,54
Cajero	707,45	297,39	154,34	99,77	126,54
Oficial 1º	707,45	297,39	154,34	99,77	126,54
Oficial 2º	647,18	297,39	154,34	99,77	126,54
Aspirante	428,12	297,39	154,34	99,77	126,54
Auxiliar	578,15	297,39	154,34	99,77	126,54
Telefonista	578,15	297,39	154,34	99,77	126,54
Cobrador	578,15	297,39	154,34	99,77	126,54
<b>GRUPO 3º MANDOS INTERMEDIOS</b>					
Encargado General	784,27	297,39	154,34	99,77	126,54
Supervisor de zona	707,88	297,39	154,34	99,77	126,54
Supervisor de Sector	707,88	297,39	154,34	99,77	126,54
Encargado de G.o Ed.	638,50	297,39	154,34	99,77	126,54
Responsable de Equi.	551,61	297,39	154,34	99,77	126,54
<b>GRUPO 4º SUBALTERNO</b>					
Ordenanza	551,61	297,39	150,42	99,77	126,54
Almacenero	551,61	297,39	150,42	99,77	126,54
Listero	551,61	297,39	150,42	99,77	126,54
Vigilante	551,61	297,39	150,42	99,77	126,54
Botones	401,73	297,39	150,42	99,77	126,54



#### GRUPO 5º PERSONAL OBRERO

<b>Especialista</b>	<b>638,50</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>
<b>Peón Cristalero</b>	<b>560,47</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>
<b>Limpiadora</b>	<b>548,47</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>
<b>Conductor Limpiador</b>	<b>652,62</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>

#### GRUPO 6º PERSONAL OFICIOS VARIOS

<b>Oficial</b>	<b>638,55</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>
<b>Ayudante</b>	<b>551,61</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>
<b>Peón</b>	<b>548,41</b>	<b>297,39</b>	<b>150,42</b>	<b>99,77</b>	<b>126,54</b>

#### ANEXO II

Importe trienio .....	13,47
Importe noche trabajada .....	30,60
Importe sábado, domingo y festivo .....	49,80

#### Carrera profesional

##### Mensual

Grado I.....	60,88
Grado II .....	113,85
Grado III .....	165,23
Grado IV .....	260,89

MODIFICACION (BOP Nº 117 - MIÉRCOLES, 29 SEPTIEMBRE 2010)

Fecha: 14 de septiembre de 2010

Referencia: MFJA/AMA

Publicación Convenios Colectivos-2010.

Expediente: GU-017/2010

#### ANEXO

Que elabora esta Delegación Provincial de Empleo Igualdad y Juventud de modificación en la publicación del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de edificios, Hospitales, Centros de salud y Ambulatorios de la Seguridad Social de Guadalajara, aparecido en el Boletín Oficial de esta provincia número 99, de fecha 18 de agosto de 2010.



## MODIFICACIONES SOLICITADAS

**Donde dice:** "C.C.:1901402"

**Debe decir:** "CC.:1900425"

La Delegada Provincial, Elena de la Cruz Martín.

## REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 91 – MIÉRCOLES, 31 JULIO DE 2013)

Convenio o Acuerdo: Registro del acuerdo de prórroga y tablas salariales para el año 2013 del convenio colectivo de «Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social».

Expediente: 19/01/0046/2013.

Fecha: 18/07/2013.

Asunto: Resolución de inscripción, depósito y publicación.

Código: 19000425011987.

VISTO el texto del acuerdo de prórroga para el año 2013, del convenio colectivo de «Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social», para la provincia de Guadalajara, con código de convenio 19000425011987, y las tablas salariales para el año 2013, que tuvieron entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de funcionamiento a través de medios electrónicos de los Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 13 de junio de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/3/95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12/06/10), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 153, de 06/08/12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

### ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

La Coordinadora Provincial PS el Secretario Provincial Raúl Contera García.

## ACUERDO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS, HOSPITALES, CENTROS DE SALUD Y AMBULATORIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Reunida la comisión paritaria del convenio colectivo de limpiezas de edificios, hospitales, centros de salud y ambulatorios de la Seguridad Social, el día 6 de junio de 2013, siendo las 13:00 horas, se acuerda:

Primero: Prorrogar en su totalidad con carácter retroactivo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año



2013 todos los artículos del Convenio colectivo de limpiezas de edificios, hospitales, centros de salud y ambulatorios de la Seguridad Social suscrito el día 2 de abril de 1987 y registrado en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Guadalajara con fecha 9 de junio de 1987, así como las modificaciones al mismo, registradas en la misma Dirección Provincial con fecha 29 de junio de 2010 y 4 de agosto de 2010.

Segundo: Adjuntar como tabla salarial para el año 2013 la que a continuación se acuerda.



## ANEXO I

### TABLA SALARIAL AÑO 2013

	S. BASE	COM. DESTINO	COM. ESPECÍFICO	COM. PRODUC. FIJA	COM. JCCM
Director	884,01	282,53	148,48	95,98	120,22
Jefe Departamento	791,05	282,53	148,48	95,98	120,22
Titulado Superior	793,18	282,53	148,48	95,98	120,22
Titulado G. Medio	707,45	282,53	148,48	95,98	120,22
<b>GRUPO 2.º ADMINISTRATIVO</b>					
Jefe Administrativo	707,45	282,53	148,48	95,98	120,22
Cajero	707,45	282,53	148,48	95,98	120,22
Oficial 1.ª	707,45	282,53	148,48	95,98	120,22
Oficial 2.º	647,18	282,53	148,48	95,98	120,22
Aspirante	428,12	282,53	148,48	95,98	120,22
Auxiliar	578,15	282,53	148,48	95,98	120,22
Telefonista	578,15	282,53	148,48	95,98	120,22
Cobrador	578,15	282,53	148,48	95,98	120,22
<b>GRUPO 3.º MANDOS INTERMEDIOS</b>					
Encargado General	784,27	282,53	148,48	95,98	120,22
Supervisor de Zona	707,88	282,53	148,48	95,98	120,22
Supervisor de Sector	707,88	282,53	148,48	95,98	120,22
Encargado de G.o Ed.	638,50	282,53	148,48	95,98	120,22
Responsable de Equi.	551,61	282,53	148,48	95,98	120,22
<b>GRUPO 4.º SUBALTERNO</b>					
Ordenanza	551,61	282,53	144,71	95,98	120,22
Almacenero	551,61	282,53	144,71	95,98	120,22
Listero	551,61	282,53	144,71	95,98	120,22
Vigilante	551,61	282,53	144,71	95,98	120,22
Botones	401,73	282,53	144,71	95,98	120,22
<b>GRUPO 5.º PERSONAL OBRERO</b>					
Especialista	638,50	282,53	144,71	95,98	120,22
Peón cristalero	560,47	282,53	144,71	95,98	120,22
Limpiadora	548,47	282,53	144,71	95,98	120,22
Conductor limpiador	652,62	282,53	144,71	95,98	120,22
<b>GRUPO 6.º PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>					
Oficial	638,55	282,53	144,71	95,98	120,22
Ayudante	551,61	282,53	144,71	95,98	120,22
Peón	548,41	282,53	144,71	95,98	120,22



## ANEXO II

Importe trienio	13,47
Importe noche trabajada	29,07
Importe sábado, domingo y festivo	47,31

### **Carrera profesional**

	<b>Mensual</b>
Grado I	57,84
Grado II	107,40
Grado III	156,97
Grado IV	247,85