

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES -código convenio 03000145011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 2/08/12, suscrito por las representaciones de A.E.L.P.A. y A.S.P.E.L. y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, de 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION,
FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE
LA PROVINCIA DE ALICANTE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y
PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a la totalidad de las empresas y trabajadores/as que se dediquen a la actividad de «Limpieza de Edificios y Locales» de la provincia de Alicante, así como limpieza de aviones, aeronaves, barcos, incluso a aquéllas que tengan su sede central en otra provincia.

El presente Convenio no será de aplicación al personal que presta sus servicios en Centros Sanitarios pertenecientes al SERVASA y a la Diputación, por tener Convenio propio.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL.-

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto el régimen salarial que tendrá efectos desde el día 1º Enero del 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho Boletín.

La duración del presente Convenio será de tres años, desde el día 1º Enero del 2011 al 31 de Diciembre del 2013.

Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.-

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de Octubre del 2013, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Noviembre del 2013.

Denunciado el Convenio en la forma expresada y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente

sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4º.- GARANTIA PERSONAL, COMPENSACION Y NO ABSORCION.-

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación automática. Las mejoras concedidas en el presente Convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Artículo 5º.- LEGISLACION APLICABLE.-

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (Código de Convenio nº: 9915625), en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA.-

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, si bien entendido que dichas cuestiones deben afectar a un colectivo de trabajadores y empresas.

Estará compuesta por un Presidente, que será el que las partes designen; cuatro representantes por parte de los empresarios y cuatro representantes por parte de los trabajadores, elegidos por las respectivas representaciones de entre sus miembros.

También podrán designar ambas representaciones los Asesores correspondientes que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito al Presidente de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de la Provincia de Alicante (AELPA), sito en la calle Orense, nº 10 -03003 COEPA Pta: 10 de Alicante.

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos se estará a lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose las partes a la mediación prevista en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 7º.- ADSCRIPCION DE PERSONAL.-

1º. 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, la que se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, incluyéndose como tales contratos los de aquellos que sean hijos de la empresa saliente.

b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren con el contrato suspendido en virtud de un proceso de IT, maternidad, excedencias o situaciones análogas, siempre y cuando se hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2º. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por las empresas salientes a las entrantes en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3º. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice su primera limpieza y que no se haya suscrito contrato de mantenimiento.

4º. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para las empresas.

5º. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a dos meses; dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Si la renovación de la contrata se produce una vez iniciado el año, la empresa saliente liquidará obligatoriamente a todos los trabajadores/as las partes proporcionales de todos aquellos devengos pendientes de abono.

DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

- 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/as afectados.

- Copia de todos los contratos laborales formalizados durante el periodo transcurrido con la contratista saliente.

- Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as objeto de subrogación, asimismo relación de certificados de retenciones de todos los trabajadores/as.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación nominal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad real, jornada de trabajo, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

En la indicada relación de personal se incluirán obligatoriamente los que estuviesen en excedencia, cualquiera que sea su clase, los que estuviesen en situación de invalidez provisional, de permiso, etc., es decir, todos los trabajadores que, aunque en esos momentos no estén incluidos en los modelos TC-2 de cotización a la Seguridad Social, con-

tinúen vinculados a la empresa, debiéndose de especificar en cada caso la circunstancia de cada uno de estos trabajadores.

- Copia de documentos, debidamente diligenciados, por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

Si la omisión de datos a los que se hace referencia en este artículo fuese imputable a la empresa cesante o saliente, ésta tendrá que hacerse cargo de la persona o personas no relacionadas debidamente, o excluidas o no incluidas, y responderá de todos los perjuicios a que hubiere lugar y de los que estará exonerada, en este caso, la empresa entrante.

La empresa saliente facilitará a la empresa entrante la relación de la afiliación sindical por nómina, conjuntamente con todos los documentos a los que se hace referencia en este apartado.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordante del Estatuto de los Trabajadores.

6º. Al término de la contrata, la empresa cesante abonará un tres por ciento en la liquidación que practique de las pagas extraordinarias, que será a su exclusivo cargo, siempre que el cese de la empresa se produzca dentro de los cinco primeros meses del año. Igualmente, se procederá en la liquidación de vacaciones.

7º. Al término de la contrata la empresa entrante reconocerá a los representantes de los trabajadores/as cuando afecte a la totalidad de los trabajadores/as de un centro de trabajo que cuente con su propio Comité. En los demás casos se estará a la normativa de elecciones sindicales vigente en cada momento.

Artículo 8º.- ACOSO SEXUAL

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de Noviembre de 1.991, número 92/131 CEE (LCE ur.1992/500) las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

CAPITULO I I

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo es la facultad de la empresa, no obstante, los representantes sindicales de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y las empresas deberán dar conocimiento de las medidas de organización a los representantes sindicales.

Artículo 10º.- INGRESOS.-

Dada la circunstancia y situación de paro existente en nuestro país, las empresas a la hora de contratar personal tendrán muy en cuenta las circunstancias personales de los trabajadores a contratar, teniendo prioridad los trabajadores mayores de 40 años, los trabajadores con cargas familiares y los menores de 25 años.

Artículo 11º.- CONTRATOS DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO.-

1.- Los contratos que realicen las empresas para la admisión de nuevos trabajadores, se regirán por las siguientes normas:

a) Eventuales: Es el contrato para atender necesidades productivas, de trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales. El contrato de eventual será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, atendiendo a que la mayoría de adjudicaciones o contrataciones de limpieza se

conciertan por doce meses. De continuar prestando los servicios en la empresa pasará a la condición de personal contratado por tiempo indefinido en la plantilla de la empresa.

b) Interinos: En los contratos de trabajo de interinos, las empresas harán constar el nombre del titular al que sustituye, las causas que motivan la ausencia del titular, así como la duración del mismo y la categoría laboral del trabajador al que sustituya.

Las bajas que se produzcan por excedencia y por IT serán cubiertas, pero por el tiempo de duración de las mismas.

c) Fijos: El personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, y siempre que se realice por escrito, a un periodo de prueba y tal y como se detalla a continuación:

- Personal directivo y técnicos titulados: 3 meses
- Personal de mandos intermedios: 2 meses
- Personal subalterno: 1 mes
- Personal obrero y varios: 15 días

d) El resto de los contratos no previsto anteriormente se ajustará a los modelos y disposiciones legalmente en vigor.

2.- Mantenimiento de empleo: Cualquier baja de personal fijo de plantilla que se produzca como consecuencia de despido nulo o improcedente, invalidez permanente en cualquiera de sus grados o jubilación, será cubierta por nuevos trabajadores mediante contratos de carácter temporal y por el plazo máximo que autorice la legislación vigente en cada momento.

3.- Todo trabajador fijo que realice la jornada completa en dos o más centros de trabajo, y que además pertenezca a una misma empresa, podrá optar a ocupar en ésta, previa petición, la primera vacante no amortizable que se produzca en cualquier centro de trabajo con jornada completa. En el caso de no existir peticiones sobre las posibles vacantes, o existir más vacantes que peticiones, los trabajadores fijos con jornada parcial podrán optar a dichas vacantes o en su caso al aumento de jornada en cualquier otro centro que exista vacante. La empresa, si se trata de idéntico trabajo, categoría y salario base de Convenio correspondiente al puesto vacante, decidirá de acuerdo con la organización del trabajo de la misma, informando a la representación sindical de su decisión.

4.- Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso en el trabajo, como norma general todo trabajador podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, debiendo entregarse copia del mismo para su conocimiento al Comité de empresa o Delegados de personal.

5.- Se dará cumplimiento por parte de las empresas a lo dispuesto en la Ley 2/1991 de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

6.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

Dadas las características del sector, no cabe la realización de contratos para la formación.

7.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

La empresa usuaria aplicará al trabajador/a contratado/a las condiciones de trabajo y salariales establecidas en el presente convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

A tal fin, el trabajador/a, tiene derecho a exigir de la empresa usuaria las posibles diferencias con respecto al contrato que haya celebrado con la empresa de trabajo temporal.

8.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Se establece como máximo el 15% de contratación eventual sobre el total de plantilla que tenga cada empresa, exceptuando de dicho porcentaje las contrataciones eventuales destinadas a cubrir vacaciones, procesos de IT., procesos de excedencia y nuevos contratos concertados con clientes que no hayan supuesto subrogación de trabajadores. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las plantillas en relación a la contratación indefinida.

Artículo 12º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.-

Las categorías profesionales son las que constan en el anexo del presente Convenio. Se definen las categorías del grupo V (Personal Obrero) de la siguiente forma:

ESPECIALISTA: Es aquel trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas o útiles necesarios para el desempeño de su trabajo.

PEÓN ESPECIALIZADO: Es aquel trabajador/a, que con conocimiento y práctica adecuada, realiza funciones que implican cierto riesgo, y en las que se incluye de forma especial la limpieza de exteriores de edificios (como fachadas, escaparates, ventanas e interiores de edificios), valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios, y que sin alcanzar el grado de Especialista, puede ocasional y provisionalmente sustituirlo, requiriéndose un período de prácticas de un año, adquiridas en la propia empresa, o entre ésta y otras, debidamente acreditadas.

LIMPIADOR O LIMPIADORA: Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado y barrido, con útiles o máquinas adecuadas, de suelos, techos, paredes y mobiliario de locales, domicilios, recintos y lugares, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente normal.

CONDUCTOR ESPECIALIZADO: Es aquél trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del peón especializado y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para las siguientes tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

CONDUCTOR ESPECIALISTA: Es aquél trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias de la categoría de especialista y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para las tareas que le sean ordenadas por la empresa.

Artículo 13º.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.-

Todo aquél trabajador que de forma habitual y continua realice trabajos que correspondan a categoría superior a la reconocida, a los cuatro meses de realizar dicho trabajo, independientemente de cobrar el salario según la labor que realice, pasará a consolidar dicha plaza en la nueva categoría.

Igualmente, pasará a consolidar dicha plaza todo aquel trabajador que durante doce meses y de forma discontinua haya trabajado en trabajos de categoría superior a la reconocida.

Artículo 14º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-

El productor con capacidad disminuida, reconocida legalmente, por deficiencias en sus condiciones físicas o por otras circunstancias, y que no se halle en condiciones de dar un rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo respetándosele el salario que le correspondiese en la categoría profesional últimamente alcanzada.

Artículo 15º.- PLANTILLAS Y VACANTES, ESCALAFONES Y PROMOCIÓN Y ASCENSOS.-

a) Plantillas y vacantes: Todas las empresas comprendidas en este Convenio vienen obligadas a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación de derecho adquirida por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesiva, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores de la empresa
4. Fecha de nombramiento de promociones a estas categorías.
5. Categorías profesionales a que estén adscritos.
6. Fecha de próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de Orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las empresas publicarán el escalafón con expresión de los datos anteriores, para conocimiento del personal que integra los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido en escrito dirigido a las empresas dentro del plazo de 15 días, reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de 15 días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el cual se presumirá cuando la empresa no contestase en el plazo indicado, los interesados deberán formular demanda ante la jurisdicción de Trabajo.

c) Promoción y ascensos. Cuando se produzca una vacante o haya un puesto de trabajo de nueva creación en el grupo V, en el caso de ser ocupado por un trabajador de inferior categoría, la empresa observará el siguiente orden de prioridades:

- Facultades organizativas.
- Méritos.
- Formación.
- Antigüedad del trabajador.

Artículo 16º.- FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION CONTINUA.-

Sobre la presente cuestión se estará a lo que determina la legislación vigente en cada momento.

Se acuerda la creación de una COMISIÓN DE FORMACION CONTINUA compuesta por dos representantes de las organizaciones sindicales y por dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este convenio.

La comisión aprobará su propio reglamento de funcionamiento que podrá prever la creación de una COMISIÓN PERMANENTE DE FORMACION con las funciones que el propio reglamento le asigne.

La comisión de formación continua asumirá las siguientes funciones:

- Velará por el cumplimiento de lo acordado.
- Propondrá la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua de su sector.
 - Elaborar estudios e investigaciones sobre el sector.
 - Establecerá criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua, tanto de empresa, como agrupados referentes a:
 - o Prioridades de las iniciativas de formación.
 - o Los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas.
 - o Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el sistema nacional de cualificaciones.
 - Potenciar la creación de comisiones de formación en las empresas del sector, las cuales tendrán entre otras funciones el colaborar en la elaboración seguimiento y evaluación del plan de formación de la empresa.
 - Realizar una memoria anual de la aplicación del presente acuerdo así como de la evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

CAPITULO III

JORNADA, FESTIVOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 17º.- JORNADA.-

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dicha jornada semanal será distribuida entre los seis días de trabajo salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa.

En aquellos centros en los que por realizar el trabajo a tarea no se cubran las 39 horas semanales, la reducción de las 16 horas anuales que se venían llevando a efecto, se practicarán como máximo en tres veces, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En aquellos centros de trabajo en los que se den condiciones favorables, la jornada será de lunes a viernes., salvo en aquellos centros que por razón del contrato administrativo tengan otra jornada que lo impida, en cuyo caso por las partes interesadas se harán las gestiones oportunas para rectificar el calendario de trabajo, adaptándolo a lo anteriormente previsto.

En la jornada continuada se tendrá derecho a 20 minutos de descanso retribuido, e igual tiempo retribuido en aquellos centros donde la jornada sea superior a cinco horas seguidas. En aquellos centros, que por sus características, desarrollan su trabajo en horarios que coincidan con la hora de comida y la hora de cena, se tendrá derecho a 45 minutos de descanso retribuido, y siempre y cuando la jornada sea superior a las cinco horas seguidas, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Periodo de trabajo continuado de más de cinco horas.
- Dentro de dicho periodo de trabajo, debe encontrarse íntegramente comprendida la franja horaria de las 14:15 a las 15:00 horas, para el caso de la comida, y la franja horaria de las 22:15 a las 23:00 horas para el caso de la cena.
- El descanso retribuido de 45 minutos deberá de disfrutarse dentro de las franjas horarias determinadas tanto para la comida como para la cena.

Los trabajadores que cobren sus salarios por talón tendrán derecho a una hora de trabajo mensual para su cobro, de forma escalonada, siempre que su jornada laboral coincida con el horario de las entidades bancarias o Cajas de Ahorro, y las empresas podrán pactar con sus trabajadores el cobro de sus haberes mediante giro o transferencia.

Artículo 18º.- FESTIVOS Y DESCANSO DOMINICAL.-

Por cada día festivo, no domingo, trabajado, se compensará por dos días de descanso, a conceder dentro de los 30 días siguientes a dicho día trabajado; de no disfrutarse en este periodo, la compensación sería de tres días de descanso a elección del trabajador.

Cuando la jornada semanal esté distribuida entre los siete días de la semana se disfrutará como descanso semanal como mínimo dos domingos cada mes y con un tope máximo de 19 domingos trabajados en el año, salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa que viniesen disfrutando.

Artículo 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

- a) Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:
 - 1.-Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
 - 2.-Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - 3.-Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, y cuatro días naturales para hermanos, nietos, abuelos y padres políticos.
 - 4.-Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos, abuelos, o hermanos políticos.
 - 5.-Tres días naturales, y hasta cuatro si es fuera de la localidad, por el nacimiento de hijo/a, y si se produce por cesárea, cinco días naturales. Y un día laboral por alumbramiento de hija o hija política.
 - 6.-En caso de enfermedad que requiera hospitalización del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge, se

concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, hasta un máximo de cuatro días laborales. En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares, sólo uno de ellos disfrutará del mismo. Si el trabajador tiene que desplazarse fuera de la provincia se ampliará a un día más.

7.-Un día natural, que coincida con la celebración de la ceremonia, en caso de bautizo, comunión o boda de hijos.

8.-Un día natural en caso de traslado del domicilio habitual.

9.-Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

10.-Un día en la festividad de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, que en caso de no poderse disfrutar como descanso en dicho día, será posible hacerlo otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador. De coincidir este día en domingo o en festivo, se disfrutará otro día.

11.- Los trabajadores disfrutarán de dos jornadas retribuidas al año para el acompañamiento de hijos menores de 16 años, a consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social, debiendo aportar justificación de las mismas en las 24 horas siguientes. Para el caso de que dos trabajadores soliciten el disfrute de este permiso con causa en el mismo hijo menor, solo uno de ellos tendrá derecho al disfrute.

12.- En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

b) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento veinticinco días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 1 año con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior.

c) Minusválidos: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En el caso de dos trabajadores, hombres o mujeres, generasen este derecho, solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Artículo 20º. EXCEDENCIAS:

a) Excedencia Forzosa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.1 y punto 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) Excedencia Voluntaria: Se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 3 meses hasta 5 años. El reingreso será automático si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

c) Excedencia por cuidado de un menor: 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.

d) Excedencia por cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, 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 simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en el 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.

En los apartados b) y c), la solicitudes de excedencia que sean por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

En todos los supuestos anteriormente arriba reseñados, la reincorporación será obligatoria si se solicita con un mes de antelación.

Artículo 21º.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 32 días naturales que se llevarán a cabo entre los meses de Junio a Septiembre de cada año, y su disfrute será por meses naturales. Cuando el mes a disfrutar sea de 30 ó 31 días, la empresa concederá 1 ó 2 días más o bien lo compensará.

Cuando las vacaciones no se inicien el día primero del mes, o no coincidan con el cuatrimestre señalado para el disfrute, serán siempre de 32 días naturales. Cuando por necesidades de la empresa no se pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses señalados, se incrementarán las mismas en tres días.

Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador no pudiera disfrutarlas por encontrarse de baja por IT debido a cualquier contingencia, se le concederán posteriormente las vacaciones. Igualmente las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente a su reincorporación. En estos supuestos no se aplicará el aumento de los tres días por desplazamiento de las fechas de vacaciones. Todo ello, de conformidad con el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto Trabajadores, referente a Vacaciones.

El calendario sobre vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido su turno dentro de los dos primeros meses del año, y tendrán preferencia para elegir periodo de vacaciones, dentro de dichos meses, los trabajadores con hijos en edad escolar, o en su caso, con mayor antigüedad en la empresa y cuyo sistema de preferencia será rotativo anualmente.

En aquellos centros en que se concedan las vacaciones en el periodo establecido, y se den las condiciones adecuadas por el volumen de su plantilla, se formalizarán contratos temporales por el periodo que abarquen las vacaciones.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario base de convenio, antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad en los casos que el trabajador este adscrito a dicho turno y cobre dicho concepto, y promedio de los incentivos devengados en los tres meses trabajados anteriores al disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador/a preste servicio en más de una empresa del sector de limpieza de edificios y locales, con el fin de hacer coincidir sus períodos vacacionales en las distintas empresas de los trabajadores/as con jornada

inferior a la máxima semanal fijada en convenio, se procederá de la siguiente forma:

a) Tiene prioridad el turno de vacaciones establecido en la empresa donde la jornada semanal del trabajador/a sea superior. En caso de igualdad de jornada, donde tenga mayor antigüedad.

b) El trabajador/a, antes de que sean fijados los turnos de vacaciones, solicitará por escrito su preferencia de turno, acompañando certificado de la empresa que tiene prioridad sobre el turno que le ha correspondido.

c) Independientemente del número de trabajadores afectados en un mismo centro de trabajo por la circunstancia aquí tratada, el máximo de trabajadores de igual jornada que pueden salir de vacaciones en un mismo turno, salvo pacto diferente de cada centro, no excederá de una tercera parte de los trabajadores.

Los trabajadores fijos discontinuos, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el año natural, teniéndose en cuenta para su determinación y posterior disfrute, si se realiza en dos o más periodos, el descanso semanal y los festivos al que tiene derecho el trabajador afectado, para no perjudicar el cómputo de sus vacaciones en función del tiempo trabajado durante el año. Estableciéndose para ello un cuadrante en los dos primeros meses del año.

Artículo 22º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.-

Las empresas concederán hasta quince días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales, y la utilización de estos permisos no será superior al 5 % de la plantilla, y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos.

Artículo 23º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Dada la actual situación de paro existente, se prohíbe terminantemente la realización de horas extraordinarias, debiendo ser suplidas éstas por contratos a tiempo parciales para trabajadores en paro. No obstante, se podrán realizar aquéllas que tengan carácter de fuerza mayor o estructural.

Las empresas entregarán una relación por escrito, semanalmente, a los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal de las horas extraordinarias efectuadas por semana.

CAPITULO I V

ACCION SINDICAL

Artículo 24º.- FUNCIONES Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

a) Dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales laborales para faltar al trabajo, siempre y cuando se acredite que su uso es para temas que afecten al personal; la necesidad se acreditará con posterioridad a su uso.

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

c) El derecho de los representantes de los trabajadores a informar en los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que las empresas presenten ante la autoridad laboral.

d) Requerir a las empresas para que expongan en su tablón de anuncios de su oficina un ejemplar del Convenio Colectivo, y los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

e) Entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a las empresas por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que a las empresas y trabajadores correspondan en el orden social y obligacional.

f) A nivel de empresa, podrá pactarse la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus compañeros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. La acumulación podrá realizarse por periodos mensuales.

Artículo 25º.- DERECHO A LA ASAMBLEA.-

El Comité de empresa o Delegados de personal podrán solicitar asamblea de todos los trabajadores. También podrán hacerlo el 20 % de los trabajadores de la plantilla. Estas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo, y la empresa no pondrá impedimento a su realización.

Artículo 26º.- CUOTA SINDICAL.-

Las empresas concederán al cobro de la cuota sindical de acuerdo con los siguientes extremos:

a) Empresas de hasta 100 trabajadores: Debe solicitarse por escrito directamente por el interesado.

b) Empresas de más de 100 trabajadores: Debe solicitarse a la Central Sindical, la cual trimestralmente, en caso de variaciones, notificará la relación a las empresas debidamente documentada.

CAPITULO V

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 27º.- SALUD LABORAL

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

Artículo 28º.- SEGURIDAD Y SALUD. ROPA DE TRABAJO.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios Y Locales y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de Marzo de 1971, siendo de obligada aplicación por las empresas con la participación del Comité de Seguridad Y Salud, Delegados de Prevención o representantes sindicales y fundamentalmente en lo referente a las prendas de trabajo y protección de los miembros inferiores, de acuerdo con el artículo 148 de la mencionada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se les entregarán dos prendas de trabajo, bien bata o pijama, una de invierno y otra de verano, a negociar entre empresa y representación de los trabajadores, entregándose en los meses de Octubre y Abril.

A todos los trabajadores afectados por este Convenio se les entregarán, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano.

El tipo de ropa será idéntico en cada empresa.

Se entregarán dos pares de calzado adecuado a todo el personal, señalándose como fecha de entrega el mes de Abril y Octubre de cada año, conjuntamente con las prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo que no se relacionan en este apartado se negociarán entre la Empresa y el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados de Prevención, y/o las representaciones sindicales si las hubiera. En cualquier caso, se atenderá expresamente a las medidas preventivas que se establezcan en este sentido en la evaluación de riesgos, en cuanto a la exposición de trabajadores a temperaturas extremas o a cambios bruscos de las mismas, proporcionando las prendas de abrigo a los trabajadores conforme se indique en la evaluación de riesgos.

Artículo 29º.- COMPENSACION EN LAS SITUACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD.-

a) Enfermedad: La empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización de la Seguridad Social, las prestaciones que el trabajador perciba de ésta, en el caso de que el trabajador precise de hospitalización, así como en los procesos de pre y postoperatorios o de rehabilitación y desde el día en que tengan lugar los mismos.

La empresa completará hasta el 100% de la base de cotización a la Seguridad social en el momento de la baja las prestaciones que el trabajador perciba de ésta, a partir del día 13 de la misma, y mientras dure la situación de IT, y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el párrafo a) del presente artículo.

b) Accidente: La empresa completará hasta el 100 % de la base de cotización las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral a partir del día 1º de la baja.

c) La empresa abonará al trabajador el 50 % de la base de cotización durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad del año.

d) Riesgo sobre el embarazo: Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización, la prestación de las trabajadoras que causen baja médica por riesgo sobre el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26.

Artículo 30º.- AUXILIO POR DEFUNCION.-

En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente a 75 días de sueldo a los herederos legales. Esta indemnización se abonará únicamente a los herederos legales.

Artículo 31º.- REVISION MÉDICA.-

Los trabajadores en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud. En este sentido, y en relación con la vigilancia de la Salud, la empresa realizará a su exclusivo cargo el reconocimiento anual a todos los trabajadores/as y las revisiones necesarias establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud en el trabajo y para los puestos de trabajo que se requiera según la ley. A modo de ejemplo, se indican las pruebas médicas que se realizarán en función de los riesgos existentes para cada puesto de trabajo. La revisión ginecológica se realizará por parte de la empresa cuando así se solicite por la trabajadora.

- 1.-Confección de un historial médico-laboral.
- 2.-Toma de datos antropométricos.
- 3.-Presión arterial y pulso.
- 4.-Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5.-Control audiométrico.
- 6.-Control visual.
- 7.-Expirometría (en aquellos trabajos expuestos en ambiente pulvígeno).
- 8.-Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- 9.-Pruebas de sangre y orina, de tipo Standard (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y clucenio basal).
- 10.-Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.
- 11.-Revisión ginecológica.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Artículo 32º.- ASISTENCIA CONSULTORIOS MEDICOS.-

No dará lugar a pérdida de retribución de los trabajadores la asistencia por el tiempo indispensable durante la jornada de trabajo y previa justificación en los casos en que sea posible, a Consultorios, Clínicas de la Seguridad Social y Clínicas Privadas siempre que los mismos no tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

Artículo 33º.- NOCTURNIDAD.-

En los casos previstos por la Ley, el Plus de nocturnidad fija en un 30 % del salario base más antigüedad.

CAPITULO V I

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 34º.- SALARIOS.-

La vigencia de este Convenio será de tres años: desde el 1 de Enero del 2011 al 31 de Diciembre del 2013.

Para el primer periodo de vigencia del convenio (desde 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011); el incremento económico es del 0,00%, sobre la Tabla Salarial del 2010

Tal y como aparece reflejado en la Tabla Salarial Anexo nº 1 del presente Convenio.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2012), el incremento económico es del 0,25%, sobre la Tabla Salarial del 2011.

Tal y como aparece reflejado en las Tabla Salarial Anexo nº 2 del presente Convenio.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2013), el incremento económico es del 0,50%, sobre la Tabla Salarial del 2012.

Tal y como aparece reflejado en las Tabla Salarial Anexo nº 3 del presente Convenio.

Se abonarán en cada una de las 3 pagas extraordinarias (Verano, Navidad y Beneficios), el 100% del plus convenio mensual.

Los salarios y complementos, y los demás conceptos económicos establecidos en el Convenio, se percibirán en proporción a la jornada de trabajo que tenga establecida cada trabajador.

La liquidación y el pago de salarios se abonarán entre el 1 y el 7 de cada mes. En el supuesto de que el pago se realizara el día 7 de cada mes, y este fuera domingo o festivo, se abonará el día hábil inmediato anterior. No obstante se seguirán respetando aquellas condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en relación a las fechas de cobro mensual

Artículo 35º.- ANTIGUEDAD.-

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad a razón de 5 % de cada trienio. Dicho tanto por ciento se aplicará al salario base de la categoría respectiva en el momento de producirse la antigüedad.

Al ascender de categoría, el trabajador no perderá la antigüedad devengada y automáticamente percibirá los trienios devengados, tomando como base el nuevo salario de la categoría a la que ascienda.

Artículo 36º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Serán tres: la de Verano, Diciembre y Beneficios.

a) Las pagas de Verano y Diciembre se computarán semestralmente, serán a razón de 30 días del salario Convenio más antigüedad y los porcentajes del plus convenio que establecen las Tablas Salariales anexas, vigente en la fecha del cobro. La paga de verano se percibirá con la nómina de Junio y la paga de Navidad el 15 de Diciembre de cada año. Los que inicien las vacaciones el día 1 de Julio percibirán en esa fecha la gratificación de verano.

A partir del segundo periodo de vigencia, la paga de Verano y la paga de Diciembre se abonarán a razón de 30 días de salario convenio más antigüedad, vigente en la fecha de cobro, y se abonará además el 100% del valor plus convenio mensual vigente en cada una de las pagas referenciadas (Verano y Diciembre), según dispone el Art.34.

b) Paga de Beneficios: Será de 30 días de salario Convenio vigente, más antigüedad. Se cobrará antes del día 15 de Febrero de cada año, o bien se prorrateará mensualmente. Además se abonará el porcentaje del plus convenio mensual establecido en las Tablas Salariales anexas, para todas las categorías. Para el segundo año de vigencia se abonará el 100% del valor plus convenio mensual vigente.

Artículo 37º.- CLAUSULA DE DESCUELGO.-

Durante la vigencia del presente Convenio no cabe el descuelgo del Convenio para ninguna de las empresas afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38º.- PLUS CONVENIO

Se establece el concepto de plus Convenio, tal como se contempla en las tablas salariales anexas.

Artículo 39º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

Se establece en concepto de plus extrasalarial de transporte la cantidad de:

- Para el Primer Periodo de Vigencia del Convenio (de 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011) la cantidad a percibir es de 105,05 Euros mensuales, fijos para todas las categorías.

- Para el Segundo Periodo de Vigencia del Convenio (de 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2012) la cantidad a percibir es de 105,31 Euros mensuales, fijos para todas las categorías.

- Para el Tercer Periodo de Vigencia del Convenio (de 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2013) la cantidad a percibir es de 105,84 Euros mensuales, fijos para todas las categorías.

- El plus de transporte se percibirá en once meses del año, exceptuando el periodo de vacaciones.

Los gastos que se ocasionen como consecuencia de los desplazamientos cuya distancia sea a partir de dos kilómetros y medio, y que se realicen durante el transcurso de la jornada laboral (exceptuando el trayecto del domicilio – centro trabajo – domicilio) serán a cargo de la empresa.

Artículo 40º.- PROMOCIÓN ECONÓMICA: VACACIONES RETRIBUIDAS ADICIONALES

Aquellos trabajadores que causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 64 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas.

Si la baja se produce a los 60 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 240 días naturales.

Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 210 días naturales.

Si la baja se produce a los 62 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 120 días naturales.

Si la baja se produce a los 63 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 90 días naturales.

Si la baja se produce a los 64 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. En el supuesto de no poder ser disfrutadas, serán abonadas en la liquidación y finiquito que corresponda.

En cualquier caso, el disfrute de este derecho por el trabajador no se verá perjudicado con motivo de un cambio en la mercantil empleadora a consecuencia de la subrogación empresarial establecida en este convenio, permaneciendo el derecho del trabajador intacto independientemente de con que empresa se haya generado su derecho o cual sea la empresa que deba soportar la carga de su abono o disfrute por el trabajador.

Artículo 41º.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.-

1º.- Los trabajadores y trabajadoras al respecto de la Jubilación Parcial, estarán a lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2º.- El trabajador que desee jubilarse a los 64 años, podrá acogerse a lo establecido en el RD. 1194/85, de 17 de Julio, (B.O.E. 20.7) sobre Contratos de Sustitución por Anticipación de la Edad de Jubilación.

Artículo 42º. SEGURO COLECTIVO.

La empresa suscribirá una póliza de seguros cuya cuantía a percibir por el trabajador o en su caso a sus beneficiarios, será equivalente a una indemnización de 7.212'15 Euros por muerte derivada de accidente de trabajo y una indemnización de 10.217'21 Euros por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

En el caso que un trabajador/a tuviera su jornada completa distribuida entre dos o más empresas, percibirá dicha indemnización en proporción a la jornada que tuviese con cada empresa.

Para los trabajadores/as con jornada parcial y respetándose la proporcionalidad en el supuesto que tuvieran su jornada distribuida entre dos o más empresas, las cantidades a percibir serían:

En caso de muerte:

Hasta 15 horas 3.005'06 Euros.

De 16h hasta 29h 5.409'11 Euros.

De 30h hasta 39h 7.212'15 Euros.

En caso de Invalidez:

Hasta 15 horas 4.207'08 Euros.

De 16h hasta 29h 7.813'16 Euros.

De 30h hasta 39h 10.217'21 Euros.

Artículo 43º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo

1. Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

2.-Concepto de los Planes de Igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

3.-Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

b) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales

c) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.

d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

e) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato

f) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

g) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas

h) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

4.-Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos podrán consistir, entre otros, en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad

c) Establecer programas específicos para la selección / promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

5.-Competencia de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. Los resultados que se desprendan de dicho diagnóstico serán facilitados a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el

resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

6.-Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades:

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este apartado pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes

c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales (AELPA) y de la asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de las Centrales sindicales CC.OO y UGT., que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.

Se hace constar los salarios anuales en función de las horas de trabajo pactadas en el Convenio, si bien no se hacen figurar los conceptos referidos a antigüedad, puesto de trabajo, etc.

TERCERA: MEDIDAS DE PROTECCIÓN MUJER TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-

En el presente Convenio y con motivo de publicitar y mejorar las medidas laborales para proteger a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, nos atenderemos a lo dispuesto en esta Cláusula.

La forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género es la siguiente:

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima o con aquellas medidas que disponga el art. 23 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (ley 1/2004 de 28 de diciembre).

La trabajadora que acredite dicha condición, dispondrá de todos los beneficios y derechos que regula dicha Ley: reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo,

cambio o traslado del centro de trabajo en la misma o distinta localidad, suspensión del contrato de trabajo (excedencias etc...), así como todas las medidas o situaciones recogidas en la misma.

CUARTA.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

QUINTA.

El salario bruto anual de las tablas ya incluye las 11 mensualidades del plus transporte y las mensualidades del plus convenio que se detallan al pie de la tabla.

SEXTA.- Las partes acuerdan encomendar a la Comisión Paritaria la adaptación del texto del convenio a las reformas laborales que se han producido recientemente, o que se puedan producir durante su vigencia, dentro de los plazos legales que se marquen en norma legal.

De manera expresa, y sin perjuicio de tratar cualesquiera otros asuntos que sean necesarios con razón de las reformas laborales, la Comisión Paritaria deberá tratar la aplicación de la jornada flexible y la acomodación del texto del convenio a la nueva clasificación profesional del art. 22 del E.T. en la redacción dada por el RDL 3/2012 en cumplimiento de la DA. 9ª del mencionado RDL.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria serán ratificados y formalizados por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, si ello es necesario para que los mismos tengan validez y eficacia y para su publicación y registro oficial.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2011 A 31 DICIEMBRE 2011
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO			
DIRECTOR	1.375,20 €	441,23 €	22.335,15 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
JEFE DE PERSONAL	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
JEFE DE COMPRAS	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
JEFE DE SERVICIOS	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.104,19 €	441,23 €	18.269,98 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.042,20 €	441,23 €	17.339,95 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	933,79 €	441,23 €	15.713,95 €
GRUPO II			
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.065,47 €	441,23 €	17.689,07 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.022,87 €	441,23 €	17.050,10 €
CAJERO	964,81 €	441,23 €	16.179,04 €
OFICIAL DE 1ª	933,79 €	441,23 €	15.713,95 €
OFICIAL DE 2ª	875,75 €	441,23 €	14.843,34 €
AUXILIAR	817,20 €	441,23 €	13.965,02 €
TELEFONISTA	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
COBRADOR	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
GRUPO III			
MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	1.022,87 €	441,23 €	17.050,10 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	964,81 €	441,23 €	16.179,04 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	918,32 €	441,23 €	15.481,70 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	796,18 €	441,23 €	13.649,61 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	765,55 €	441,23 €	13.190,27 €
GRUPO IV			
PERSONAL SUBALTERNO			
ORDENANZA	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
ALMACENERO	740,22 €	441,23 €	12.810,45 €
LISTERO	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
VIGILANTE	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
GRUPO V			
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	857,50 €	441,23 €	14.569,36 €
PEON ESPECIALIZADO	769,06 €	441,23 €	13.243,04 €
LIMPIADOR/A	716,18 €	441,23 €	12.449,84 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	893,08 €	441,23 €	15.103,25 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	798,23 €	441,23 €	13.667,50 €
GRUPO VI			
PERSONAL OFICIOS VARIOS			
OFICIAL	857,50 €	441,23 €	14.569,36 €
AYUDANTE	769,06 €	441,23 €	13.243,04 €
PEON	716,18 €	441,23 €	12.449,84 €
PLUS TRANSPORTE X 11 PAGAS 105,05 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO 36,77 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD 36,77 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS 36,77 €			

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2012 A 31 DICIEMBRE 2012
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO			
DIRECTOR	1.378,64 €	442,33 €	22.390,99 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
JEFE DE PERSONAL	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
JEFE DE COMPRAS	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
JEFE DE SERVICIOS	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.106,95 €	442,33 €	18.315,65 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.044,80 €	442,33 €	17.383,30 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	936,12 €	442,33 €	15.753,23 €
GRUPO II			
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.068,13 €	442,33 €	17.733,29 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.025,43 €	442,33 €	17.092,73 €
CAJERO	967,22 €	442,33 €	16.219,49 €
OFICIAL DE 1ª	936,12 €	442,33 €	15.753,23 €
OFICIAL DE 2ª	877,94 €	442,33 €	14.880,45 €
AUXILIAR	819,24 €	442,33 €	13.999,93 €
TELEFONISTA	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
COBRADOR	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
GRUPO III			
MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	1.025,43 €	442,33 €	17.092,73 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	967,22 €	442,33 €	16.219,49 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	920,62 €	442,33 €	15.520,40 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	798,17 €	442,33 €	13.683,73 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	767,46 €	442,33 €	13.223,24 €
GRUPO IV			
PERSONAL SUBALTERNO			
ORDENANZA	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
ALMACENERO	742,07 €	442,33 €	12.842,48 €
LISTERO	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
VIGILANTE	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
GRUPO V			
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	859,64 €	442,33 €	14.605,78 €
PEON ESPECIALIZADO	770,98 €	442,33 €	13.276,15 €
LIMPIADOR/A	717,97 €	442,33 €	12.480,96 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	895,31 €	442,33 €	15.141,00 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	800,23 €	442,33 €	13.701,67 €
GRUPO VI			
PERSONAL OFICIOS VARIOS			
OFICIAL	859,64 €	442,33 €	14.605,78 €
AYUDANTE	770,98 €	442,33 €	13.276,15 €
PEON	717,97 €	442,33 €	12.480,96 €
PLUS TRANSPORTE X 11 PAGAS 105,31 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO 36,86 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD 36,86 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS 36,86 €			

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO			
DIRECTOR	1.385,53 €	444,54 €	22.502,94 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
JEFE DE PERSONAL	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
JEFE DE COMPRAS	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
JEFE DE SERVICIOS	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.112,48 €	444,54 €	18.407,23 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.050,02 €	444,54 €	17.470,22 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	940,80 €	444,54 €	15.832,00 €
GRUPO II			
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.073,47 €	444,54 €	17.821,96 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.030,56 €	444,54 €	17.178,19 €
CAJERO	972,06 €	444,54 €	16.300,59 €
OFICIAL DE 1ª	940,80 €	444,54 €	15.832,00 €
OFICIAL DE 2ª	882,33 €	444,54 €	14.954,85 €
AUXILIAR	823,34 €	444,54 €	14.069,93 €
TELEFONISTA	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
COBRADOR	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
GRUPO III			
MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	1.030,56 €	444,54 €	17.178,19 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	972,06 €	444,54 €	16.300,59 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	925,22 €	444,54 €	15.598,00 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	802,16 €	444,54 €	13.752,15 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	771,30 €	444,54 €	13.289,36 €
GRUPO IV			
PERSONAL SUBALTERNO			
ORDENANZA	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
ALMACENERO	745,78 €	444,54 €	12.906,69 €
LISTERO	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
VIGILANTE	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013

LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO V			
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	863,94 €	444,54 €	14.678,81 €
PEON ESPECIALIZADO	774,83 €	444,54 €	13.342,53 €
LIMPIADOR/A	721,56 €	444,54 €	12.543,36 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	899,79 €	444,54 €	15.216,71 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	804,23 €	444,54 €	13.770,18 €
GRUPO VI			
PERSONAL OFICIOS VARIOS			
OFICIAL	863,94 €	444,54 €	14.678,81 €
AYUDANTE	774,83 €	444,54 €	13.342,53 €
PEON	721,56 €	444,54 €	12.543,36 €
PLUS TRANSPORTE X 11 PAGAS 105,84 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO 37,04 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD 37,04 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS 37,04 €			

1216158

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA LOS CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIAL DE ALICANTE -código convenio 03002335011993 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 02/08/12, suscrito por las representaciones de A.E.L.P.A. y A.S.P.E.L. y, de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION,
FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIAL DE ALICANTE

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a la totalidad de las empresas y trabajadores y trabajadoras que se dediquen a la actividad de «limpieza de Edificios y Locales» de la provincia de Alicante, que presten sus servicios a empresas privadas, y que éstas a la vez estén contratadas por la Consellería de Sanidad y la Diputación Provincial de Alicante, en sus dos centros actuales, (Hogar Provincial y Psiquiátrico) incluso a aquellas que tengan su sede central en otra provincia.

Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto el régimen salarial que tendrá efectos desde el día 1 de Enero de 2.011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho Boletín.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el día 1º de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2014.

Artículo 3º.- Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de Octubre de 2014, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Noviembre de 2014.

Denunciado el Convenio en la forma expresada y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4º.- Garantía Personal, Compensación y No Absorción.

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Artículo 5º.- Legislación Aplicable.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (Código de Convenio nº 9915625), en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 6º.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, si bien entendido que dichas cuestiones deben afectar a un colectivo de trabajadores y trabajadoras y empresas.

Estará compuesta por un Presidente, que será el que las partes designen; cuatro representantes por parte de los empresarios y cuatro representantes por parte de los/as trabajadores y trabajadoras, elegidos por las respectivas representaciones de entre sus miembros.

También podrán designar ambas representaciones los Asesores correspondientes que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito al Presidente de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de la Provincia de Alicante (AELPA), sito en la calle La Ebanistería, 36-Nave 16, 03008 Alicante.

Las partes que conciertan el Convenio de trabajo de las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de la limpieza de edificios y locales para centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Diputación Provincial de Alicante son, por una parte la representación sindical de CC.OO., UGT., la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Alicante (AELPA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos se estará a lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose las partes a la mediación prevista en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.