



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

3699 RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de **LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de la provincia de Alicante**. Código convenio 03000145011982

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 21/02/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales (no dependientes de la Conselleria de Sanidad) de la provincia de Alicante. El 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 CCOO y UGT.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 22/02/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 13/03/2023.

III. En fecha 17/03/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido, en tiempo y forma, presentando subsanación de parte de lo requerido en fecha 27/03/2023.

IV. En fecha 27/04/2023 la comisión negociadora presenta escrito para complementar la subsanación de fecha 27/03/2023. A la vista de este escrito y de las alegaciones de la comisión se consideran subsanadas las deficiencias iniciales existentes que se han corregido y motivada jurídicamente la contestación al requerimiento inicial.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **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, 28 de abril de 2023

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES
PRODUCTIVOS,

COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



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, etc...

El presente Convenio no será de aplicación al personal que presta sus servicios en los Centros dependientes del Servicio Valenciano de la Salud y Diputación Provincial de la provincia de Alicante, por tener Convenio propio.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL.-

El Convenio entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho Boletín, desde su firma y con efectos respecto a las retribuciones y estructura salarial desde el 01 de enero de 2020. La duración del presente Convenio será de 4 años años, desde el día 01 Enero del 2020 al 31 de Diciembre del 2023.

Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.-

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de Octubre del 2023, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Noviembre del 2023.

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. Así mismo, los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal, subsistirán como garantía personal para el mismo.

Artículo 5º.- LEGISLACION APLICABLE.-

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el "I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES", de ámbito estatal, publicado en el BOE de 23/05/2013 (o acuerdo que le sustituya), 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 organización sindical CONFEDERACION SINDICAL CCOO P.V., con domicilio en Avenida de Salamanca 33, 3ª, 03005 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 VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 7º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición,



sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1.-En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A.-Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

B.-Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C.-Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D.-Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

E.-Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F.-Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o



reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2.-Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3.-Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

A.-Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

B.-Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

C.-Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D.-Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante



habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4.-No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5.-Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6.-La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los



trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7.-En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8.-En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9.-División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10.-Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11.-Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.



ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el Anexo II del convenio general del sector, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

A.-Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

B.-Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

C.-Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

D.-Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

E.-Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a 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. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

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.

A la hora de aplicar el contenido de este artículo, y en caso de así ser necesario, se tendrán en cuenta las condiciones y requisitos establecidos en la reforma laboral operada por el Real Decreto 32/2021 de 18 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral.

Artículo 8º.- ACOSO SEXUAL

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa de aplicación, 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 II

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 aquellos colectivos de trabajadores con mayor dificultad de integración en el mercado laboral.



Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral vigente en cuanto a la entrega de contrato de trabajo por escrito al trabajador, así como la entrega de copia básica del contrato o la información sobre contratación que corresponda a la representación legal de los trabajadores conforme corresponda a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 11º.- CONTRATOS DE TRABAJO, MANTENIMIENTO DE EMPLEO Y PERIODOS DE PRUEBA.-

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el I Convenio Sectorial limpieza de edificios y locales, de ámbito estatal, publicado en el BOE de 23/05/2013 (o acuerdo que le sustituya)

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente. Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Por ello, y sin perder de vista la reserva de negociación en materia de contratación a favor del convenio estatal, publicado en el BOE de 23/05/2013, se acuerda de forma provisional y temporal, y en tanto en cuanto se regule de forma definitiva esta materia en el convenio sectorial estatal, la posibilidad de formalización de **contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, única y exclusivamente circunscritos a la contratación para la realización de actividades de limpieza de centros docentes** que precisen de jornadas parciales, siempre ligados al periodo de actividad de cada centro docente en función de su propio calendario anual.

Así mismo, respecto a **los contratos de trabajo por tiempo indefinido de fijos discontinuos**, se establece que el llamamiento de los trabajadores se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere. En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que



producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse, salvo causas imprevistas o de fuerza mayor, con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, 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 si la hubiere.



En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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 y trabajadoras mediante contratos de carácter temporal y por el plazo máximo que autorice la legislación vigente en cada momento.

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.

CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Se establece como máximo el 15% de contratación temporal sobre el total de plantilla que tenga cada empresa, exceptuando de dicho porcentaje las contrataciones temporales destinadas a cubrir vacaciones, contratos de sustitución, contratos temporales para realizar procesos de selección 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.

A la hora de aplicar el contenido de este artículo, y en caso de así ser necesario, se tendrán en cuenta las condiciones y requisitos establecidos en la reforma laboral operada por el Real Decreto 32/2021 de 18 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral.



Artículo 12º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Se estará a lo regulado en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (o acuerdo que lo sustituya), a los efectos de la clasificación profesional.

No obstante, se determina que las tareas se ejecutarán conforme a la siguiente distribución, atendiendo a los puestos de trabajo o funciones principales desarrolladas por cada operario, que percibirá el salario indicado en la tabla salarial anexa conforme a la función ejecutada.

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 O FUNCIÓN SUPERIOR.

Se estará a lo regulado en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (o acuerdo que lo sustituya) y al artículo 39º del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional.

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

Facultades organizativas.

Méritos.

Formación.

Antigüedad del trabajador.

En lo no previsto en materia de ascensos se estará a lo establecido en el artículo 24º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-

La persona trabajadora 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 función 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 y trabajadoras 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 adquirido por cada uno de los trabajadores y trabajadoras 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,

B.-Escalafoes: Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores y trabajadoras con el detalle que sigue:

Iniciales del nombre y apellidos (dato anonimizado).

Fecha de ingreso de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.

Categorías profesionales a que estén adscritos.

Fecha de próximo aumento por complemento de antigüedad.

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 contenida 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 y las interesadas 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 o función, la empresa observará el siguiente orden de prioridades:



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

Artículo 16º.- FORMACION PROFESIONAL Y FORMACIÓN 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 FORMACIÓN 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 FORMACIÓN 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:
 - Prioridades de las iniciativas de formación.
 - Los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas.
 - 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.- a) Dos días laborables 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.

b) Dos días laborales en caso de enfermedad que requiera hospitalización de hermanos. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

3.-Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, y cuatro días naturales para hermanos, nietos, abuelos y padres políticos.



4.-Dos días laborables en caso de fallecimiento de hijos, abuelos, o hermanos políticos.

5.- 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 trabajadores familiares del hospitalizado, no podrán disfrutar el permiso simultáneamente. 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 laboral 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) Permiso por maternidad: 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).-Permiso por progenitor distinto a la madre biológica: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. En lo no contemplado en este apartado se estará a lo establecido en el artículo 48º del Estatuto Trabajadores y el Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y contratación

d) Diversidad funcional: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con diversidad funcional 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 se 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. Pudiendo 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), las 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 computo 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.



Trabajadores a tiempo parcial: Los trabajadores a tiempo parcial que tengan una jornada irregular a lo largo del año, es decir, trabajadores sin prestación diaria de servicio o con jornadas irregulares en cada día de trabajo, disfrutaran de un tiempo de permiso no retribuido proporcional a sus horas de contrato anual, es decir, el tiempo de permiso a que tienen derecho se calculará en horas y proporcionalmente a su jornada anual contratada.

El permiso deberá disfrutarse o abarcar jornadas completas, no se podrán solicitar permisos no retribuidos para tiempos inferiores a la jornada que corresponda al día solicitado, y se entenderán consumidas el total de horas que corresponda a la jornada a la que se aplica el permiso. En ningún caso el total de jornadas de permiso no retribuido en base a este cómputo será mayor de diez.

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 parcial 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 IV

ACCION SINDICAL

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

a) Dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales laborables 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 procederán 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.

Al personal afectado por este Convenio se le entregará dos uniformidades de trabajo, una de invierno y otra de verano, definiéndose las prendas de cada uniformidad entre empresa y representación de los trabajadores, entregándose en los meses de Octubre y Abril. Las prendas de trabajo serán las adecuadas a cada función y atenderán a las tareas a realizar.

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.-

- 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 I.T. 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 art. 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.-Confeción 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.-Espirometría (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 cardiacas.
- 9.-Pruebas de sangre y orina, de tipo Sandar (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 VI

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 34º.- SALARIOS.-

La vigencia de este Convenio será de cuatro años, del 01/01/2020 al 31/12/2023, siendo la retribución de cada año la establecida en las tablas anexas al presente convenio.

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, incluidas las pagas extraordinarias, plus convenio y plus profesional.



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.- ANTIGÜEDAD.-

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 una mensualidad 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 1 de Enero 2023 se percibirá, junto a cada una de las pagas de verano y Diciembre, una mensualidad del Plus Profesional, conforme a la tabla salarial anexa.
- **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 una mensualidad del plus convenio establecido en las Tablas Salariales anexas, para todas las categorías. . A partir del 1 de Enero 2023 se percibirá, junto a la paga de beneficios una mensualidad del Plus Profesional, conforme a la tabla salarial anexa.



Artículo 37º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.-

Durante la vigencia del presente Convenio no cabe el descuelgue 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

Las partes acuerdan para este nuevo convenio la supresión del concepto de plus transporte tal y como venía recogido en los dos primeros párrafos del artículo 39 del anterior convenio. En consecuencia el plus de Transporte desaparece de las tablas salariales del presente Convenio, y desde el 01 de enero del 2020 hasta el 31 de diciembre del 2023, las cantidades abonadas por las empresas y percibidas por los trabajadores en concepto de plus transporte se entenderán abonadas en concepto de Plus Convenio. Con la entrada en vigor del presente Convenio, se establece el concepto de Plus Convenio, tal como se contempla en las tablas salariales anexas. Dicho complemento tiene carácter salarial y su devengo y pago se realiza en proporción a la jornada contratada

Las cantidades que las personas trabajadoras hubieran percibido durante los años de vigencia del presente convenio colectivo en concepto de plus transporte regulado en el art. 39 del Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante anteriormente vigente, deberán entenderse abonadas en concepto del Plus Convenio aquí establecido.

Que en aplicación de lo previsto en el artículo 4º (Garantía Personal) del presente convenio, todas las condiciones económicas de la nueva estructura salarial conforme a los conceptos salariales que se relacionan en los 2 primeros párrafos de este artículo (38º), 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 vengán gozando de ellas. Por lo que en todo caso, las personas trabajadoras no sufrirán minoración alguna del Plus Convenio respecto a la cantidad que venían percibiendo por el concepto de Plus Transporte que desaparece.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación automática.



Artículo 39º.- GASTOS DE TRANSPORTE ENTRE CENTROS DE TRABAJO DURANTE LA JORNADA LABORAL.-

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.- PLUS PROFESIONAL

A partir del 1 de enero de 2023, se establece un Plus Profesional, con carácter salarial y con devengo y pago en proporción a la jornada contratada, por los importes establecidos en la tabla salarial del año 2023 anexa al presente convenio. El citado plus se abonará en quince pagos (doce mensualidades y tres pagos extraordinarios).

El citado Plus Profesional no podrá ser compensado o absorbido por otros conceptos salariales, sin perjuicio de su cómputo para la comparación de los salarios percibidos por el trabajador ante posibles subidas futuras del SMI, garantizando el cobro de dicho plus conforme viene recogido en la tabla salarial anexa.

Artículo 41º.- 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 42º.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.-

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

Artículo 43º. 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 44º.- 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:

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, apocándose en un permanente recurso al dialogo social.

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 50 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, **conforme al artículo 2º del RD 901/2020 de 13 de Octubre.**



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.

Todo ello conforme al artículo 7 del RD 910/2020, de 13 de Octubre.

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 Empresas 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 sí 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 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 atendremos 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 mensualidades del plus convenio que se detallan al pie de la tabla y del plus profesional.

SEXTA.

En aquellos centros de trabajo que contengan acuerdos sobre materias con remisión al I Acuerdo Marco Estatal publicado en el BOE de fecha 14 de septiembre de 2005, nº220, y que no estén recogidos en el I Convenio Sectorial, seguirán siendo aplicables a todos los efectos. Igualmente será aplicable lo establecido en el último párrafo de la disposición derogatoria del I Convenio Sectorial publicado en el BOE en fecha 23 de Mayo de 2013, nº 123.

SEPTIMA.-

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, especialmente a los efectos del art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se adhieren a la RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Trabajo y Bienestar Social, por la que se dispone el registro y publicación del VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, Publicado en DOCV núm. 9558 de 21 de marzo de 2023.

OCTAVA.-

Aquellos trabajadores cuya totalidad de retribuciones percibidas anualmente, incluido el plus de antigüedad y demás complementos o pluses, no alcancen la cuantía mínima del salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno para cada anualidad, percibirán en concepto de "garantía SMI" la diferencia entre las retribuciones percibidas y la cantidad



fijada como SMI. Este importe no tiene naturaleza de complemento, ni funcional ni de puesto de trabajo, ni de ningún otro tipo, siendo un abono en cumplimiento de una norma estatal en garantía de la percepción de un importe mínimo salarial por cada trabajador.

NOVENA.-

La aplicación del presente convenio no podrá generar derecho a ninguna de las partes para reclamar cantidades en concepto de plus transporte durante los años 2020, 2021 y 2022. Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de plus transporte, durante estos años, se consolidan como concepto de naturaleza salarial para dicho periodo y las hacen suyas, sin que quepa devolución alguna a las empresas.



TABLA SALARIAL DEFINITIVA			
1 ENERO 2020 A 31 DICIEMBRE 2022			
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE			
FUNCIONES	SALARIO	PLUS CONVENIO	SALARIO
	BASE X 15	ANUAL	ANUAL
GRUPO I			
PERSONAL DIRECTIVO			
DIRECTOR	1.419,09 €	455,31 €	23.047,84 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.327,20 €	455,31 €	21.669,52 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.327,20 €	455,31 €	21.669,52 €
JEFE DE PERSONAL	1.327,20 €	455,31 €	21.669,52 €
JEFE DE COMPRAS	1.327,20 €	455,31 €	21.669,52 €
JEFE DE SERVICIOS	1.327,20 €	455,31 €	21.669,52 €
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.139,43 €	455,31 €	18.852,96 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.075,46 €	455,31 €	17.893,25 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	963,59 €	455,31 €	16.215,37 €
GRUPO II			
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.099,46 €	455,31 €	18.253,51 €
JEFE ADMINSITRATIVO DE 2ª	1.055,51 €	455,31 €	17.594,15 €
CAJERO	995,60 €	455,31 €	16.695,30 €
OFICIAL DE 1ª	963,59 €	455,31 €	16.215,37 €
OFICIAL DE 2ª	903,69 €	455,31 €	15.316,98 €
AUXILIAR	843,27 €	455,31 €	14.410,63 €
TELEFONISTA	751,84 €	455,31 €	13.039,17 €
COBRADOR	751,84 €	455,31 €	13.039,17 €
GRUPO III			
MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	1.055,51 €	455,31 €	17.594,15 €



SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	995,60 €	455,31 €	16.695,30 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	947,62 €	455,31 €	15.975,71 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	821,59 €	455,31 €	14.085,16 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	789,98 €	455,31 €	13.611,16 €
GRUPO IV			
PERSONAL OPERARIO			
ORDENANZA	751,84 €	455,31 €	13.039,17 €
ALMACENERO	763,84 €	455,31 €	13.219,22 €
LISTERO	751,84 €	455,31 €	13.039,17 €
VIGILANTE	751,84 €	455,31 €	13.039,17 €
GRUPO IV			
PERSONAL OPERARIO			
ESPECIALISTA	884,86 €	455,31 €	15.034,25 €
PEON ESPECIALIZADO	793,60 €	455,31 €	13.665,61 €
LIMPIADOR/A	739,04 €	455,31 €	12.847,10 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	921,58 €	455,31 €	15.585,18 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	823,70 €	455,31 €	14.103,62 €
GRUPO IV			
PERSONAL OPERARIO			
OFICIAL	884,86 €	455,31 €	15.034,25 €
AYUDANTE	793,60 €	455,31 €	13.665,61 €
PEON	739,04 €	455,31 €	12.847,10 €
PLUS CONVENIO TRANSITORIO (*)	108,40 €		
x 11 PAGAS			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO			37,94 €
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD			37,94 €
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS			37,94 €

(*) **PLUS CONVENIO TRANSITORIO: SE ABONARA EN LOS AÑOS 2020, 2021 Y 2022, SEGUN LO ESTABLECIDO EN EL ART. 38 DEL CONVENIO**



TABLA SALARIAL DEFINITIVA

1 ENERO 2023 A 31 DICIEMBRE 2023 (12,08%)

LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

FUNCIONES

GRUPO I	SALARIO	PLUS	PLUS	SALARIO ANUAL
	BASE MENSUAL X 15	PROFESIONAL MENSUAL X 15	CONVENIO MENSUAL X 15	
PERSONAL DIRECTIVO				
DIRECTOR	1.419,09 €	185,73 €	117,43 €	25.833,75 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.327,20 €	174,62 €	117,43 €	24.288,82 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.327,20 €	174,62 €	117,43 €	24.288,82 €
JEFE DE PERSONAL	1.327,20 €	174,62 €	117,43 €	24.288,82 €
JEFE DE COMPRAS	1.327,20 €	174,62 €	117,43 €	24.288,82 €
JEFE DE SERVICIOS	1.327,20 €	174,62 €	117,43 €	24.288,82 €
PERSONAL TITULADO				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.139,43 €	151,92 €	117,43 €	21.131,81 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.075,46 €	144,19 €	117,43 €	20.056,10 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	963,59 €	130,67 €	117,43 €	18.175,40 €
GRUPO II				
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.099,46 €	147,09 €	117,43 €	20.459,90 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.055,51 €	141,78 €	117,43 €	19.720,84 €
CAJERO	995,60 €	134,54 €	117,43 €	18.713,34 €
OFICIAL DE 1ª	963,59 €	130,67 €	117,43 €	18.175,40 €
OFICIAL DE 2ª	903,69 €	123,43 €	117,43 €	17.168,42 €
AUXILIAR	843,27 €	116,13 €	117,43 €	16.152,51 €
TELEFONISTA	751,84 €	105,07 €	117,43 €	14.615,28 €
COBRADOR	751,84 €	105,07 €	117,43 €	14.615,28 €
GRUPO III				
MANDOS INTERMEDIOS				
ENCARGADO GENERAL	1.055,51 €	141,78 €	117,43 €	19.720,84 €



SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	995,60 €	134,54 €	117,43 €	18.713,34 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	947,62 €	128,74 €	117,43 €	17.906,77 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	821,59 €	113,50 €	117,43 €	15.787,70 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	789,98 €	109,68 €	117,43 €	15.256,41 €
GRUPO IV				
PERSONAL OPERARIO				
ORDENANZA	751,84 €	105,07 €	117,43 €	14.615,28 €
ALMACENERO	763,84 €	106,52 €	117,43 €	14.817,09 €
LISTERO	751,84 €	105,07 €	117,43 €	14.615,28 €
VIGILANTE	751,84 €	105,07 €	117,43 €	14.615,28 €
GRUPO IV				
PERSONAL OPERARIO				
ESPECIALISTA	884,86 €	121,15 €	117,43 €	16.851,52 €
PEON ESPECIALIZADO	793,60 €	110,12 €	117,43 €	15.317,44 €
LIMPIADOR/A	739,04 €	103,53 €	117,43 €	14.400,00 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	921,58 €	125,59 €	117,43 €	17.469,04 €
CONDUCTOR ESPECILIZADO	823,70 €	113,65 €	117,43 €	15.808,39 €
GRUPO IV				
PERSONAL OPERARIO				
OFICIAL	884,86 €	121,15 €	117,43 €	16.851,52 €
AYUDANTE	793,60 €	110,12 €	117,43 €	15.317,44 €
PEON	739,04 €	103,53 €	117,43 €	14.400,00 €