

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

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º. AMBITO 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 Centro Asistencial Dr. Esquerdo) 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 2.015, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho Boletín.

La duración del presente Convenio será de seis años, desde el día 1º de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2020.

Artículo 3º. DENUNCIA Y PRORROGA.

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de Octubre de 2020, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Noviembre de 2020.

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 vengán 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. 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, BOE de 23/05/2013, 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 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 CCOO, 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.

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 accesoria, 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 ni 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 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte 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 contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, 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 contrata: En el caso de que distintas contrata, 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. Obligación: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, 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 adjudicataria 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.

Cuando se produzca una subrogación que afecte a los representantes de los trabajadores, estos mantendrán su condición (o su cargo), así como los derechos derivados del mismo, hasta la terminación de su mandato, conservando todas las garantías reconocidas legalmente o por convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica 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 9º. 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 y trabajadoras a contratar, teniendo prioridad los 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 todo trabajador o trabajadora podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, debiéndose entregar copia del mismo para su conocimiento al Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 10º. CONTRATOS DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO. PERIODO 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 presente Convenio Sectorial.

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.

A. Contrato indefinido

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores

B. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 20.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 20 del I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

C. Contrato de trabajo interino

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 20 del I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

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

Contrato de obra y servicio determinado: se estará a lo establecido en la normativa de aplicación

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se estará a lo establecido en la normativa de aplicación.

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

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados 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 10% 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 11º. CLASIFICACION 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.

Se define el Peón Especializado de la siguiente forma:

Es el trabajador o trabajadora mayor de 18 años 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), valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios, y que sin alcanzar el grado de Especialista, puede ocasionar y provisionalmente sustituirlo, requiriéndose un periodo de prácticas de un año, adquiridas en la propia empresa, o entre ésta y otras, debidamente acreditadas .

Artículo 12º. TRABAJOS DE CATEGORIA 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 13º. CAPACIDAD DISMINUIDA.

El productor o productora con capacidad disminuida, reconocida legalmente, por deficiencias de 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 profesional últimamente alcanzada.

Artículo 14º. PLANTILLAS, VACANTES Y ESCALAFONES.

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, comunicándolo a la Autoridad Laboral.

B. Escalafones: 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:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- 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.

Artículo 15º. Formación Profesional.

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

CAPITULO III

JORNADA, FESTIVOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 16º. JORNADA.

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

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

En la jornada continuada se tendrá derecho a 30 minutos de descanso retribuido.

Los trabajadores y trabajadoras 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 Ahorros, y las empresas podrán pactar con sus trabajadores y trabajadoras el cobro de sus haberes mediante giro o transferencia.

Artículo 17º. FESTIVOS.

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 período, la compensación sería de tres días de descanso a elección del trabajador o trabajadora. A este respecto, en aquellos centros donde existan Acuerdos de 35 horas, el personal de fin de semana (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), no les será de aplicación el presente artículo.

Artículo 18º. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

- 1.-Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y padres políticos.
 - 3 a) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos, abuelos, o hermanos políticos.
 - b) Un día natural en caso de hospitalización por enfermedad grave o fallecimiento de parientes consanguíneos del tercero y cuarto grado (bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as y primos/as). En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares con derecho al mismo, solo uno de ellos disfrutará del permiso.
 4. a) Tres días naturales, y hasta cuatro si es fuera de la localidad, por el nacimiento de hijo/a.
 - b) Un día natural, y hasta dos si existe desplazamiento, por el alumbramiento de la hija.

En los casos de alumbramiento por Cesárea se añadirá un día más en todos los casos referentes a los puntos a) y b).

- c) Un día natural, y hasta dos si existe desplazamiento superior a 300 Km., entre la ida y la vuelta, por el alumbramiento de la hija política. Y en este caso donde en una empresa existan dos o más familiares con derecho al mismo, solo uno de ellos disfrutará de él, pudiendo no obstante, previo acuerdo entre ellos, compartir los días del presente permiso.

- 5 a) 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, tantas veces como ingrese un familiar, hasta un máximo de cuatro días laborales en cada ingreso. En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares, sólo uno de ellos disfrutará del mismo, pudiendo no obstante y por acuerdo entre dichos familiares compartir los días de permiso. Si el trabajador o trabajadora tiene que desplazarse fuera de la provincia se ampliará a un día más.

A este respecto, en aquellos centros donde existan Acuerdos de 35 horas , el personal de fin de semana (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), disfrutarán de un permiso de dos días laborables, tantas veces como ingrese un familiar, hasta un máximo de dos días laborables en cada ingreso. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto a este punto, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

b) Dos días 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.

c) Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Un día natural en caso de bautizo, comunión o boda de hijos o hijas.

7. Un día natural en caso de traslado del domicilio habitual.

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

9. 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 o trabajadora.

De coincidir este día en sábado, domingo o en festivo, se disfrutará otro día.

En todos los puntos donde dice cónyuge se extiende a compañero y/o compañera.

10. Un día de libre disposición, previa solicitud del trabajador o trabajadora con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales, que no será acumulable a las vacaciones y la utilización de esta licencia no será superior al 5% de la plantilla y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores o trabajadoras los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos.

Para el cómputo de los trabajadores o trabajadoras que pueden disfrutar al mismo tiempo de esta licencia se computarán los que disfruten de los permisos regulados en el Artículo 20º de este Convenio.

A este respecto, en aquellos centros donde existan Acuerdos de 35 horas , el personal de fin de semana (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), disfrutarán igualmente del día de libre disposición, en las mismas condiciones estipuladas en el presente punto. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto a este punto, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

11. Los trabajadores/as dispondrán de dos días de asuntos propios retribuidos previa solicitud del trabajador/a con cuatro días de antelación. El número de trabajadores que utilicen esta licencia al mismo tiempo, no podrá ser superior a dos trabajadores. En el caso de que existan más de dos solicitudes para dicho permiso y de no llegar a acuerdo entre los trabajadores, se realizará un sorteo entre todas las solicitudes.

A este respecto, en aquellos centros donde existan Acuerdos de 35 horas , el personal de fin de semana (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), disfrutarán igualmente de los días de permisos retribuidos, en las mismas condiciones estipuladas en el presente punto. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto a este punto, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

12. Los trabajadores/as disfrutarán del tiempo imprescindible para el acompañamiento de hijos/as, menores de 16 años, a consultas médicas de la Seguridad Social, debiendo aportar justificación en el plazo de las 24 horas siguientes.

A. 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 nueve meses 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.

B. Minusválidos: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la

duración de aquella, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la atención a los hijos o hijas. Queda entendido que sólo uno de los cónyuges tendrá ese derecho.

Excedencias:

Podrán solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde el día del parto.

El trabajador o trabajadora con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta cinco años, pudiéndose solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos dos años desde la finalización de la última excedencia. Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

En los supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud o formación educativa o profesional, podrá reducirse adecuadamente el tiempo referido de un año de servicio.

En los supuestos 1 y 2, la reincorporación será obligatoria si se solicita con 30 días de antelación a la fecha de la misma, pasando a ocupar su anterior puesto y realizando el mismo horario, si ambas circunstancias subsisten en iguales términos y condiciones al momento de solicitar la excedencia, y en caso contrario, se acomodará el puesto de trabajo y horarios a los existentes en la empresa. Por ello, en el momento de concederse la excedencia se especificará por escrito el horario, jornada y puesto de trabajo de la peticionaria.

PATERNIDAD:

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 durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación.

Artículo 19º. VACACIONES.

Las vacaciones serán de 32 días naturales que se llevarán a cabo entre los meses de Julio 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, éstas serán siempre de 32 días naturales. Si a petición del trabajador o trabajadora, las mismas se realizan fuera de los 3 meses señalados para el disfrute de las vacaciones, las mismas serán de 32 días naturales. Cuando por necesidades de la Empresa, no se pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses señalados, las mismas serán de 35 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 de Asistencia, Plus de Toxicidad y Peligrosidad, Plus Convenio, además de la nocturnidad, en el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que estén adscritos a este turno y perciban por tanto el concepto de nocturnidad y promedio de los incentivos devengados en los tres meses trabajados anteriores al disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras 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 o trabajadora sea superior. En caso de igualdad de jornada, donde tenga mayor antigüedad.

B. El trabajador o trabajadora, 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 y trabajadoras afectados en un mismo centro de trabajo por la circunstancia aquí tratada, el máximo de trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadoras.

Artículo 20º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.

Las empresas concederán hasta diez 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.

En caso de que varios trabajadores o trabajadoras soliciten este permiso al mismo tiempo, tendrá preferencia en su disfrute, los trabajadores y trabajadoras que no hayan disfrutado este permiso con anterioridad, durante el último o últimos años.

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, 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 21º. PLUS DOMINGOS.

Aquél personal que en los centros hospitalarios o centros asistenciales de la Diputación realice su jornada de lunes a domingo, de acuerdo con lo establecido en cada centro, como compensación del trabajo efectuado los domingos, percibirá un plus anual conforme a lo indicado en la tabla salarial anexa, siendo cotizado mensualmente en la cantidad proporcional que corresponda según la normativa de la Seguridad Social.

En aquellos centros donde existan Acuerdos de 35 horas, el personal de fin de semana (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), también percibirán el 100% del Plus Domingos, el cual será prorrateado durante los 12 meses del año.

Artículo 22º. 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 y trabajadoras en paro. No obstante, se podrán realizar aquellas 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 23º.- FUNCIONES Y GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

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.

A este respecto, en aquellos centros donde existan Acuerdos de 35 horas , el personal de fin de semana (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), aquellos delegadas y delegados de personal elegidas o elegidos y que pertenezcan a la plantilla que desarrolla la tarea de fin de semana y festivos , dispondrán de 2 días de crédito sindical al mes, más un tercero que será solicitado por escrito por el sindicato al que pertenezca dicho delegado o delegada. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto al crédito sindical de delegadas y delegados de fin de semana, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

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.

Exigir a la empresa con más de 50 trabajadores o trabajadoras fijos o fijas, la confección de un Reglamento de Régimen Interior, el cual, una vez redactado, se someterá a conocimiento e informe de los representantes de los trabajadores.

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.

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.

Exigir de las empresas el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2.380/1.973, de 17 de Agosto, y Orden de Desarrollo de 22 de Noviembre del mismo año.

Entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores o las trabajadoras 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.

Artículo 24º. DERECHOS SINDICALES.

Las empresas o Grupos de empresa, concederán un crédito horario anual, según la escala que se indicará a posteriori, a las centrales sindicales más representativas a nivel provincial, en base a su representación sindical en materia de delegados y delegadas de personal o miembros del

Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas a nivel provincial en la empresa o grupo, atendiendo a la siguiente escala:

- De 13 a 16 delegados o delegadas, o miembros del Comité de empresa: 700 horas.
- De 17 a 25 delegados o delegadas, o miembros del Comité de empresa: 1 liberado o liberada a jornada completa

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación mientras se den las condiciones en él estipuladas, no siendo de aplicación en ningún caso, lo dispuesto en el artículo 7º.6 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25º. DERECHO DE ASAMBLEA.

EL Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán solicitar asamblea de todos los trabajadores y trabajadoras. También podrán hacerlo el 20% de los trabajadores y trabajadoras 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:

Empresas de hasta 100 trabajadores y trabajadoras: Debe solicitarse por escrito directamente por el interesado.

Empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras: 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. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ROPA DE TRABAJO.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente del Sector y Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de Marzo de 1.971 y Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de, referente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo de obligada aplicación por las empresas con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representaciones 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 batas o pijamas a opción de las trabajadoras.

A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se les entregarán zuecos, y a los trabajadores, calzado adecuado (botas, deportivos, etc...), que deberán ser entregados en la primera quincena del mes de marzo de cada año, respetándose no obstante los acuerdos de parte que con referencia a este punto puedan existir en cada centro.

Para el personal masculino, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano.

A las trabajadoras se les entregará una rebeca cada 2 años, siendo la fecha de entrega el mes de Octubre cada dos años, para las trabajadoras de los Centros Hospitalarios y/o sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad, y para las trabajadoras de los Centros Asistenciales dependientes de la Excm. Diputación de Alicante.

El tipo de ropa será idéntico en cada empresa.

Se fija la obligación de entrega de la ropa señalada en los meses de Abril (ropa de verano) y en Octubre (ropa de invierno), así como en Marzo el calzado.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES:

Se acuerda la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES, compuesta por 4 representantes de las organizaciones sindicales y por 4 representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este convenio. Se reunirá, al menos, 3 veces al año.

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

La comisión de Prevención asumirá las siguientes funciones:

- Velará por el cumplimiento de lo acordado.
- Elaborar estudios sobre la seguridad y salud en el sector.
- Propondrá la realización de estudios y trabajos para la detección de necesidades y medidas preventivas para prevenir los accidentes de trabajo en el sector.
- Establecerá criterios orientativos para la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales en las empresas del sector, para su integración en su sistema general de gestión y su política de prevención de riesgos laborales.
- Medidas preventivas, control y seguimiento del índice de absentismo del sector y de las empresas afectadas.
- Realizar una memoria anual de la aplicación del presente acuerdo así como de la evaluación de las acciones desarrolladas en su ámbito correspondiente. De las actuaciones de dicha comisión se dará traslado a la RLT y empresas afectadas por el convenio.

Artículo 28º. 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 o trabajadora perciba de ésta, en el caso de que el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora perciba de ésta a partir del día 12 de la misma y mientras dure la situación de I.T. y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

Si por disposición legal la Seguridad Social rebajara el número de días que a la firma de este Convenio establece la Ley, automáticamente y sólo si mejora lo pactado en el Convenio, se aplicará de facto.

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

C. 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 la primera baja, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26.

Artículo 29º. AUXILIO POR DEFUNCION.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente a 60 días de sueldo a los herederos legales. Esta indemnización se abonará únicamente a los herederos legales.

Artículo 30º. REVISION MÉDICA.

Las empresas someterán anualmente a todo el personal a una revisión médica.. Se realizará esta revisión antes del mes de Noviembre de cada año.

Las pruebas a realizar serán las siguientes:

- Confección de un historial médico-laboral.
- Toma de datos antropométricos.
- Presión arterial y pulso.
- Exploración clínica dirigida en relación con el puestos de trabajo.
- Control audiométrico.
- Control visual.
- Radio-foto seriación.
- Espirometría (en aquellos trabajos expuestos en ambiente pulvígeno).
- Electrocardiograma a todo trabajador o trabajadora mayor de 50 años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- Pruebas de sangre y orina, de tipo Sandar (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y clucenio basal).
- Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras que estén sometidos a un riesgo determinado.
- Revisión ginecológica.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador o trabajadora. 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 31º. ASISTENCIA CONSULTORIOS MEDICOS.

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

Artículo 32º. NOCTURNIDAD.

En los casos previstos por la Ley, el Plus de Nocturnidad fija en un 30% del Salario Base más antigüedad.

Artículo 33º. PELIGROSIDAD, TOXICIDAD Y PENOSIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en hospitales y clínicas con hospitalización, así como ambulatorios -entendiéndose el edificio que hay en la calle Gerona, 26 como ambulatorio en su totalidad- laboratorios de análisis, clínicas de curas sin hospitalización y centros asistenciales (Hogar Provincial y Psiquiátrico), todos ellos centros sanitarios Dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante, percibirán en concepto de dicho Plus la cantidad conforme a lo indicado en la tabla salarial anexa.

En aquellos centros arriba reseñados en los que no se realice la jornada completa se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Dicho Plus se abonará por trabajo efectivo los doce meses del año.

En el año 2020 y siguientes, el plus peligrosidad se abonará y se consolidará también en la paga de Navidad.

Artículo 34. PLUS CONVENIO EN CENTROS SANITARIOS Y ASISTENCIALES.

Se establece un Plus para los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en aquellos Centros Sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación, tales como Hospitales, Ambulatorios - el de la calle Gerona, 26 como Ambulatorio en su totalidad-, Hogar Provincial, Psiquiátrico, etc., que lo percibirán en la cuantía conforme a lo indicado en la tabla salarial anexa. Dicha cantidad se abonará los doce meses del año (además el 100% se abonará en la paga de verano y el 100% en la paga de navidad). En aquellos Centros arriba reseñados en los que no se realice la jornada completa se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Dicho Plus se abonará por trabajo efectivo durante los doce meses del año.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 35º. SALARIOS.

La vigencia de este Convenio será de seis años, del 01/01/2015 al 31/12/2020.

Para el año 2015 y el año 2016 se mantienen las tablas salariales fijadas para el año 2014.

Para el año 2017 se aplicará una subida salarial en tablas de un 1,50%, acordando que sus efectos económicos y los atrasos correspondientes tendrán efectos desde el 1 de Julio del 2017.

Para el año 2018 se aplicará una subida salarial en tablas de un 1,25%.

Para el año 2019 se aplicará una subida salarial en tablas de un 1,15%.

Para el año 2020 se aplicará una subida salarial en tablas de un 2%, además de la subida salarial del 2%, se incluirá y se consolidará el 100% del plus peligrosidad en la paga de Navidad.

Artículo 36º. ANTIGÜEDAD.

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad para todos los trienios que se tuviesen devengados hasta el 31-12-92 en las cuantías siguientes:

Categorías

	limpiadora o peón	resto de categorías
8 trienios	135,23	147,25
7 trienios	120,20	129,22
6 trienios	102,17	111,19
5 trienios	87,15	93,16
4 trienios	69,12	75,13
3 trienios	51,09	57,10
2 trienios	33,06	39,07
1 trienio	16,53	19,53

Todos aquellos trienios que se empezasen a devengar a partir de la fecha arriba reseñada se acogerán a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 3/87 Grupo E (Actualmente denominado GRUPO AGR. PROF.) Para el año 2017 la cantidad de 13,75.- euros por cada trienio.

Artículo 37º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán tres: la de verano, Navidad y Beneficios.

A. Las pagas de Verano y Navidad: se computarán semestralmente: La de Verano desde el 1 de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre. Y se percibirán a razón de 30 días del salario base convenio más antigüedad, más el 100% del Plus Asistencia y el 100% del Plus Convenio, que serán cotizados mensualmente en la cantidad proporcional que corresponda según la normativa de la Seguridad Social y abonados junto a cada una de las dos pagas indicadas, vigentes en la fecha de cobro. Ambas pagas se percibirán antes del 15 de Julio y 15 de Diciembre respectivamente. Los que inicien las vacaciones el día 1º de Julio percibirán en esa fecha la gratificación de Verano.

En el año 2020 y siguientes, en la Paga de Navidad se incluirá y se consolidará el 100% del plus de peligrosidad que se cobrará conjuntamente con los 30 días de Salario base más antigüedad, y el 100% del plus convenio y el 100% del plus asistencia.

B. Paga de Beneficios: Se computará anualmente, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre. Y se percibirá a razón 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.

Artículo 38º. PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un Plus de Asistencia para los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en aquellos centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Diputación, tales como hospitales, ambulatorios- el de la C/ Gerona 26, como ambulatorio en su totalidad-, Hogar Provincial, Psiquiátrico, etc., que lo percibirán en la cuantía mensual indicada en la tabla salarial anexa. Dichas cantidades se abonarán los 12 meses del año (y además el 100% se abonará en la paga de verano y el 100% en la paga de navidad).

En aquellos centros arriba reseñados en los que no se realiza la jornada completa se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Dicho plus se abonará por el trabajo efectivo durante los doce meses del año.

Artículo 39º. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones legales para optar a la jubilación anticipada no parcial con una antelación de dos años de la edad ordinaria de su jubilación, por aplicación de la normativa transitoria, se acogerán a los siguientes premios, que de no disfrutarse en el momento previo a su jubilación podrán ser retribuidas. 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.

Jubilación a los 60.- 7 mensualidades de vacaciones adicionales retribuidas

Jubilación a los 61.- 6 mensualidades de vacaciones adicionales retribuidas

Jubilación a los 62.- 4 mensualidades de vacaciones adicionales retribuidas

Jubilación a los 63.- 3 mensualidades de vacaciones adicionales retribuidas

Jubilación a los 64.- 0 mensualidad de vacaciones adicionales retribuidas

JUBILACIÓN PARCIAL.

Las trabajadoras y trabajadores al respecto de la Jubilación Parcial, estarán a lo que dispone el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40º. CLAUSULA DE DESCUELGUE.

Durante la vigencia del presente Convenio no cabe el descuelgue para ninguna de las empresas afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo previsto en Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento establecido en la disposición adicional tercera de este convenio.

Artículo 41º. SEGURO COLECTIVO.

Las Empresas deberán suscribir una póliza de seguros que perciba el trabajador o trabajadora, o en su caso sus beneficiarios, por una indemnización de 6.010 ,12 Euros. En casos de muerte, invalidez total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral, no siendo acumulables las indemnizaciones del mismo accidente.

En el caso de que la Empresa no formalizara dicha póliza o en el futuro no la renovara, se entenderá que renuncia a ella porque asume voluntariamente los riesgos de las indemnizaciones, es decir, asume el pago directamente.

Artículo 42º. 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 este artículo.

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 artículo 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El presente Convenio ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Asociación de Empresarios de Limpieza de la Provincia de Alicante (AELPA) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), de la Central Sindical Comisiones Obreras (CC.OO.), y de la Unión General de Trabajadores (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. A los solos efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 punto 5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en el Anexo I, 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. 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 la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Vi Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, Publicado en DOCV núm.8166 de 12 de septiembre de 2017.

CUARTA. Dadas las características del sector, donde existen diversos acuerdos en determinados centros de trabajo (Hospital General de Alicante, Hospital de Elche, Hospital de Orihuela, Hospital de Elda, Hospital de Villajoyosa, Hospital Clínico de San Juan, Centro Asistencial Dr. Esquerdo -Psiquiátrico de Santa Faz-, Hogar Provincial, Hospital Cardiovascular de San Vicente, Centro de especialidades de Elda y otros que se puedan acordar posteriormente a la fecha del presente Convenio), que regulan y mejoran aspectos importantes, tanto de jornada como de condiciones de trabajo en dichos centros y que tienen carácter complementario al Convenio Colectivo Provincial, las partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento con el objeto de establecer un registro de los distintos acuerdos y sus posibles modificaciones.

Los depositarios serán indistintamente cada una de las partes y se actualizarán a finales de cada año, siendo los mismos:

- COMISIONES OBRERAS (CC.OO.): Avda. Salamanca nº 33, 3ª planta (ALICANTE)
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT.): C/ Pablo Iglesias nº 23 (ALICANTE)
- ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE (AELPA): C/ La Ebanistería, 36-Nave 16 (ALICANTE)
- ASOCIACIÓN PROFESIONAL EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL): C/Diego de León, 50 - 5ª planta, 28006 Madrid.

QUINTA. Ambas representaciones (empresarial y social), hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes repercutibles, todos los conceptos económicos que se contemplan en el presente Convenio.

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, nº 220, 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

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 diálogo 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 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. 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA:

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.

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

**CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEPENDIENTES
DE CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIA DE ALICANTE**

**TABLAS SALARIALES DESDE EL 1 DE ENERO 2015 HASTA 31 DE DICIEMBRE
DEL 2016**

CATEGORIA	15 Pag.Sal.Base	12 Pag.P.Pelig r.	12 Pag.P.Conv.	12 Pag.P.Asisten.	Paga.Ver.y Nav. 100% Plus asistencia	Paga. Ver y Nav.100% Plus convenio	TOTAL COMPUTO ANUAL
LIMPIADORA	671,47 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	16.644,56 €
ENCARG.GRUPO	751,84 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.850,07 €
RESP.EQUIPO	721,88 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16€	395,15€	17.400,71 €
ESPECIALISTA	813,61 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	18.776,52 €
PEON ESPECIALIZADO	724,50 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.439,95 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	849,45 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	19.314,20 €
SUPERVISOR E.Z.	921,71 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	20.398,06 €

PLUS DOMINGO	178,17 €
--------------	----------

ANEXO II

**CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEPENDIENTES DE
CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIA DE ALICANTE**

**TABLAS SALARIALES DESDE 01 DE ENERO DE 2017 A 31 DE DICIEMBRE DE
2017**

CATEGORIA	15 Pag.Sal.Base	12 Pag.P.Peligr.	12 Pag.P.Conv.	12 Pag.P.Asiste n.	Paga.Ver.y Nav 100% Plus asistencia	Paga. Ver y Nav.100% Plus convenio	TOTAL COMPUTO ANUAL
LIMPIADORA	681,54 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	16.894,23 €
ENCARG.GRUPO	763,12 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	18.177,82 €
RESP.EQUIPO	732,71 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	17.661,82 €
ESPECIALISTA	825,81 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	19.058,17 €
PEON ESPECIALIZADO	735,37 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	17.701,55 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	862,19 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	19.603,91 €
SUPERVISOR E.Z.	935,54 €	167,92 €	200,53 €	132,03 €	264,06 €	401,06 €	20.704,03 €

PLUS DOMINGO	180,84 €
--------------	----------

Nota: Los efectos económicos y los atrasos serán efectivos a partir del 1 de Julio del 2017.

ANEXO III

**CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEPENDIENTES
DE CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIA DE ALICANTE**

TABLAS SALARIALES DESDE 01 DE ENERO DE 2018 A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

CATEGORIA	15 Pag.Sal.Base	12 Pag.P.Peligr.	12 Pag.P.Conv.	12 Pag.P.Asiste n.	Paga.Ver.y Nav 100% Plus asistencia	Paga. Ver y Nav.100% Plus convenio	TOTAL COMPUTO ANUAL
LIMPIADORA	690,06 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	17.105,22 €
ENCARG.GRUPO	772,66 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	18.344,22 €
RESP.EQUIPO	741,87 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	17.882,37 €
ESPECIALISTA	836,13 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	19.296,27 €
PEON ESPECIALIZADO	744,56 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	17.922,72 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	872,97 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	19.848,87 €
SUPERVISOR E.Z.	947,23 €	170,02 €	203,04 €	133,68 €	267,36 €	406,08 €	20.962,77 €

PLUS DOMINGO	183,10 €
--------------	----------

ANEXO IV

CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEPENDIENTES DE CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIA DE ALICANTE

TABLAS SALARIALES DESDE 1 DE ENERO 2019 HASTA 31 DE DICIEMBRE 2019

CATEGORIA	15 Pag.Sal.Base	12 Pag.P.Peligr.	12 Pag.P.Conv.	12 Pag.P.Asiste n.	Paga.Ver.y Nav 100% Plus asistencia	Paga. Ver y Nav.100% Plus convenio	TOTAL COMPUTO ANUAL
LIMPIADORA	698,00 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	17.302,02 €
ENCARG.GRUPO	781,55 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	18.555,27 €
RESP.EQUIPO	750,40 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	18.088,02 €
ESPECIALISTA	845,75 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	19.518,27 €
PEON ESPECIALIZADO	753,12 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	18.128,82 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	883,01 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	20.077,17 €
SUPERVISOR E.Z.	958,12 €	171,98 €	205,37€	135,22 €	270,44 €	410,74 €	21.203,82 €

PLUS DOMINGO	185,21 €
---------------------	----------

ANEXO V

**CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEPENDIENTES
DE CONSEJERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIA DE ALICANTE**

**TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DEL 2020 HASTA 31 DE DICIEMBRE
DEL 2020**

CATEGORIA	15 Pag.Sal.Base	12 Pag.P.Peligr.	12 Pag.P.Conv.	12 Pag.P.Asiste n.	Paga.Ver.y Nav 100% Plus asistencia	Paga. Ver y Nav.100% Plus convenio	TOTAL COMPUTO ANUAL
LIMPIADORA	711,96 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	17.823,46 €
ENCARG.GRUPO	797,18 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	19.101,76 €
RESP.EQUIPO	765,41 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	18.625,21 €
ESPECIALISTA	862,67 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	20.084,11 €
PEON ESPECIALIZADO	768,18 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	18.666,76 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	900,67 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	20.654,11 €
SUPERVISOR E.Z.	977,28 €	175,42 €	209,48 €	137,92 €	347,40 €	522,82 €	21.803,26 €

PLUS DOMINGO	188,91 €
---------------------	----------



STICS
INTERSINDICAL
≡ VALENCIANA

DISTRIBUYE