

## ANEXO III

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

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

\*1216158\*

## ANUNCIO

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

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

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

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

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION,  
FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

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

## CAPITULO I

## NORMAS GENERALES

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

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

## Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

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

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

## Artículo 3º.- Denuncia y Prórroga.

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

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

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

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

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

## Artículo 5º.- Legislación Aplicable.

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

## Artículo 6º.- Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 7º.- Adscripción de personal.

1º.- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, la que se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6º.- Cuando se produzca una subrogación que afecte a los/as representantes de los trabajadores/as, estos/as 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.

### DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

En la indicada relación de personal se incluirán obligatoriamente los que estuviesen en excedencia, cualquiera que sea su clase, los que estuviesen en situación de invalidez provisional, de permiso, etc..., es decir, todos los trabajadores y trabajadoras que, aunque en esos momentos no estén incluidos en los modelos TC-2 de cotización a la Seguridad Social, continúen vinculados a la empresa, debiéndose de especificar en cada caso la circunstancia de cada uno de estos trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

7º.- Al término de la contrata, la empresa cesante abonará un tres por ciento en la liquidación que practique de las pagas extraordinarias, que será a su exclusivo cargo, siempre que el cese de la empresa se produzca dentro de los cinco primeros meses del año. Igualmente, se procederá en la liquidación de vacaciones.

### 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 trabajadores y trabajadoras mayores de 40 años, los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares y los menores de 25 años.

Artículo 10º.- Contratos de Trabajo y Mantenimiento de Empleo.

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

a) Eventuales: Es el contrato para atender necesidades productivas, de trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

El contrato de trabajo eventual tendrá una duración máxima de tres meses, pudiéndose prorrogar por tres meses más, y al término del mismo cesará en el servicio de la empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de personal contratado por tiempo indefinido en la plantilla de la empresa.

En ningún caso un mismo puesto de trabajo será cubierto por personal eventual por más de seis meses en el periodo de un año.

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

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

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

- Personal directivo y Técnicos titulados. 3 meses.
- Personal de Mandos Intermedios 2 meses.
- Personal Subalterno 1 mes
- Personal Obrero y varios 15 días.

d) Contrato para la formación: Dadas las características del sector, no cabe la realización de contratos para la formación.

El resto de los contratos no previstos anteriormente se ajustarán a los modelos y disposiciones legalmente en vigor.

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

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

4.- Contratación Temporal: Dada las características del sector, se establece como máximo el 10% de contratación eventual sobre el total de la 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 o trabajadoras. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las plantillas en relación a la contratación indefinida».

Artículo 11º.- Categorías Profesionales.

Las categorías profesionales son las que constan en el anexo del presente Convenio.

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 ocasional 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 Categoría Superior.

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

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

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 respetándose el salario que le correspondiese en la categoría 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:

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

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

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido en escrito dirigido a las empresas dentro del plazo de 15 días, reclamación que deberá ser 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 periodo, 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 tercer 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 enfermo o enferma 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: El trabajador o trabajadora que tengan a su cargo directo algún minusválido o algún menor de nueve años, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, al menos, de un tercio de su duración, con la disminución equivalente salarial, 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.

c) Excedencias:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

#### 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 periodos 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 Retribución.

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

#### 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 de 176,40 Euros para los años 2011 y 2012, de 177,28 Euros para el año 2013, y de 178,17 Euros para el año 2014, 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 Garantías del Comité 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.

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.

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) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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:

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

b) 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 e Higiene. 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.

Artículo 28º.- Compensación 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 IT. 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 defunción.

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.- Revisión 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:

1. Confección de un historial médico-laboral.

2. Toma de datos antropométricos.

3. Presión arterial y pulso.

4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.

5. Control audiométrico.

6. Control visual.

7. Radio-fotoseriación.

8. Espirometría (en aquellos trabajos expuestos en ambiente pulvígeno).

9. Electrocardiograma a todo trabajador o trabajadora mayor de 50 años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.

10. Pruebas de sangre y orina, de tipo Standard (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y clucenio basal).

11. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras que estén sometidos a un riesgo determinado.

12. 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 Médicos.

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 de 163,80 Euros mensuales para los años 2011 y 2012, de 164,62 Euros mensuales para el año 2013, y de 165,44 Euros para el año 2014.

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.

**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 mensual de 195,61 Euros para los años 2011 y 2012, de 196,59 Euros mensuales para el año 2013, y de 197,57 Euros mensuales para el año 2014. 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. PÍTULO VI

**CONDICIONES ECONOMICAS.****Artículo 35º.- Salarios.**

Para el año 2011:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,00%, sobre la tabla salarial del 2010.

Para el año 2012:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,00%, sobre la tabla salarial del 2011.

Para el año 2013:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,50%, sobre la tabla salarial del 2012 para el año 2014:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,50%, sobre la tabla salarial del 2013.

**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 los años 2011 y 2012, la cantidad de 13,47.- €. Por cada trienio.

**Artículo 37º.- Gratificaciones Extraordinarias.**

Serán tres: la de Verano, Diciembre y Beneficios.

a) Las pagas de Verano y Diciembre 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.

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 de 128,79 Euros para los años 2011 y 2012, de 129,43 Euros para el año 2013, y de 130,08 Euros para el año 2014. 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.**

JUBILACIÓN anticipada.-

Se establece un premio de jubilación, según el siguiente baremo:

- Jubilación a los 60 años 7 mensualidades
- Jubilación a los 61 años 6 mensualidades
- Jubilación a los 62 años 4 mensualidades
- Jubilación a los 63 años 3 mensualidades
- Jubilación a los 64 años 0 mensualidades.

El trabajador/a que desee jubilarse a los 64 años, podrá acogerse a lo establecido en el R.D. 1194/84 de 17 de Julio (B.O.E. 20.7) sobre contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Se pacta entre las partes que la jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que tengan cumplidas las cotizaciones que marca la Ley. Esto último empezará su aplicación a vincular a aquellos/as trabajadores/as que cumplan la edad de 65 años a partir del 1 de Enero de 1.995.

**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.- Cláusula 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 el Estatuto de los Trabajadores.

**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 publicar y mejorar las medidas laborales para proteger a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, nos atendremos 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, se adhieren al V Acuerdo de Solución de Conflictos de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.G.V. nº 4070 de jueves 23 de Agosto de 2.001.

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 Doctor 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 (U.G.T.): 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/ GENERAL ALVAREZ DE CASTRO nº 41, 1º (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.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

#### GUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

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

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

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

#### Planes de Igualdad:

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

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

#### 2.-Concepto de los Planes de Igualdad:

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

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

#### 3.-Diagnóstico de situación:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

**4.-Objetivos de los Planes de Igualdad:**

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

Tales objetivos podrán consistir, entre otros, en:

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

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

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

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

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

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

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades

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

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

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

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

**5.-Competencia de la 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 si así lo estiman oportuno.

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

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

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

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

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

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

d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad 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.

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

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

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2011  
1 ENERO 2011 A 31 DICIEMBRE 2011

CATEGORÍA	15 PAGAS	12 PAGAS	12 PAGAS	12 PAGAS	P.VERANO/	100%	TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS PELIG.	PLUS CONVEN.	PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	P.VERANO/ P. NAVIDAD	ANUAL
LIMPIADORA	664,81 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	16.479,35 €
ENCARGADO GRUPO	744,38 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.672,90 €
RESP. EQUIPO	714,72 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.228,00 €
ESPECIALISTA	805,53 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	18.590,15 €
PEÓN ESPECIALIZADO	717,31 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.266,85 €
CONDUCT. LIMPIADOR	841,02 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	19.122,50 €
SUPERVISOR O E.T.	912,56 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	20.195,60 €
PLUS DOMINGO: 176,40 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012  
1 ENERO 2012 A 31 DICIEMBRE 2012

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV./ P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	664,01 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	16.479,35 €
ENCARGADO GRUPO	744,38 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.672,90 €
RESP. EQUIPO	714,72 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.228,00 €
ESPECIALISTA	805,53 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	18.590,15 €
PEÓN ESPECIALIZADO	717,31 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.266,85 €
CONDUCT. LIMPIADOR	841,02 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	19.122,50 €
SUPERVISOR O E.L.	912,56 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	20.195,60 €
PLUS DOMINGO: 176,40 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2013  
1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV./ P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	668,13 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	16.561,75 €
ENCARGADO GRUPO	748,10 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.761,26 €
RESP. EQUIPO	718,29 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.314,14 €
ESPECIALISTA	809,56 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	18.683,10 €
PEÓN ESPECIALIZADO	720,90 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.353,18 €
CONDUCT. LIMPIADOR	845,22 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	19.218,11 €
SUPERVISOR O E.L.	917,12 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	20.296,58 €
PLUS DOMINGO: 177,28 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2014  
1 ENERO 2014 A 31 DICIEMBRE 2014

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV./ P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	671,47 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	16.644,56 €
ENCARGADO 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 €
PEÓN ESPECIALIZADO	724,50 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.439,95 €
CONDUCT. LIMPIADOR	849,45 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	19.314,20 €
SUPERVISOR O E.L.	921,71 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	20.398,06 €
PLUS DOMINGO: 178,17 € (EN CUANTIA ANUAL)							

\*1216160\*

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS -código convenio 03000245011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/07/12, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

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

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

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR « INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS » DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - Ambito Territorial, Funcional y Personal.-

El convenio es de aplicación en todas las Empresas y centros de trabajo ubicadas en la provincia de Alicante, dedicados a la actividad de Manipulación y Exportación de Frutos Secos, y afecta al personal de las distintas categorías profesionales -técnico, administrativo y obrero - con contrato laboral que presten sus servicios en las mismas.

Artículo 2. - Vigencia.-

Comenzará a regir el Convenio a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez efectuado el registro oficial que establece la Ley 1/95, en la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.012, teniendo una duración de cuatro años, que se extiende hasta el 31 de Diciembre de 2.015 salvo prórroga por tácita reconducción. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales del presente.

Artículo 3. - Denuncia o Prórroga.-

El plazo para la denuncia del convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia.

De acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del E. T. el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, procediéndose a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y someterán al procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

En caso de no denunciarse, se prorrogaría automáticamente por periodos de un año, con revisión salarial del índice de precios al consumo o conjunto nacional de los doce meses anteriores, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas.-

Por ser condiciones mínimas las que se establecen en el Convenio, se respetarán las que vengán implantadas por disposición legal o costumbre, siempre que resulten en su conjunto más beneficiosas para los Trabajadores.

Artículo 5. - Legislación supletoria.-

En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, siendo de aplicación, por tanto, el R.D. Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de aplicación, y la legislación laboral subsistente.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 6.- Comisión Paritaria Composición y competencias.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de