



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

#### ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en los artículos 3.c), 13.2 y disposición adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

#### **Texto íntegro del Convenio Provincial para la actividad de limpiezas de locales y edificios de la provincia de Albacete**

Artículo 1.º – Comisión Negociadora

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Albacete (APLA, integrada en FEDA) y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y por la parte sindical, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Artículo 2.º – Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, así como a las empresas y trabajadores cuya actividad principal venga constituida por la actividad de limpieza de viviendas, locales, edificios o similares y empresas y trabajadores cuya actividad sea la de Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

Artículo 3.º – Vigencia y duración

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2012 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2013. Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, en cualquier fecha dentro del mes anterior a la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.º – Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales. Retribuyéndose a razón de salario base vigente en su momento, más antigüedad, cuando esta proceda. El abono de las vacaciones deberá efectuarse el día laboral inmediato anterior al comienzo de las mismas.

El personal, sin distinción de categorías tendrá derecho a una bolsa de vacaciones, siendo la cantidad a percibir la establecida en la tabla salarial anexa. Este concepto no será cotizable a la S. Social, y se cobrará en el mes de junio.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales calculándose estas por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Durante los tres meses primeros del año la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores señalarán la fecha de su disfrute, preferentemente en verano, poniendo en conocimiento de los trabajadores el calendario de las mismas.

Artículo 5.º – Salario base

Para cada uno de los niveles y categorías profesionales, se estará a lo establecido en la tabla salarial que se detalla en la tabla salarial anexa.

Artículo 6.º – Antigüedad



El complemento personal de antigüedad será el 4% para cada trienio, calculándose sobre el salario base de cada categoría profesional.

Artículo 7.º.- Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, abonables sobre el salario base vigente, más antigüedad si procediera.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio computándose las fracciones como medio mes completo, según sea inferior o superior a los quince días respectivamente.

Las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio/día de pago el 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre/día de pago 22 de diciembre.

Artículo 8.º.- Participación en beneficios

Al personal que le sea de aplicación este Convenio, percibirá anualmente en concepto de participación en beneficios el importe del salario base de treinta días más antigüedad, abonándose esta participación dentro de los tres primeros meses del año siguiente al ejercicio económico de que se trate. Las empresas podrán prorratear esta gratificación extraordinaria con la retribución mensual.

Artículo 9.º.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 10.º.- Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia al trabajo por día efectivo, siendo la cantidad a percibir la establecida en la tabla salarial anexa, con excepción de aquel que haya sido contratado/a para trabajar en jornada de duración reducida que cobrará la parte proporcional del importe de dicho plus.

Artículo 11.º.- Dietas

El importe de las dietas para todas las categorías profesionales cuando proceda su abono, será la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

Artículo 12.º.- Incremento salarial

Para los años 2012 y 2013 no existe subida salarial alguna, manteniéndose por tanto las mismas condiciones y conceptos salariales que regían en el año 2011.

Artículo 13.º.- Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por incapacidad temporal debido a accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base reguladora fijada en este Convenio siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y permanezca de alta en la empresa. Dicho complemento será abonable a partir del primer día de la baja.

Para los supuestos de hospitalización, con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debido a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen durante la aludida hospitalización el 100% de la base reguladora, correspondiente a partir del primer día de la baja, igualmente en el caso de que un trabajador precise intervención quirúrgica las empresas garantizarán la diferencia que exista entre las prestaciones reglamentarias y el 100% de la base reguladora a partir del primer día de la baja laboral.

Asimismo, el trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal debido a enfermedad común, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 75% de la base reguladora hasta el 40 día de baja y a partir de dicho día el 100% de la base reguladora.

Artículo 14.º.- Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:



60 años	10 mensualidades
61 años	8 ”
62 años	6 ”
63 años	4 ”
64 años	2 ”

Artículo 15.º.– Jornada de trabajo y desplazamientos

La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se establece en 1.772 horas anuales.

Los quince minutos diarios de bocadillo serán computados como tiempo efectivo de trabajo e igualmente tendrá dicha consideración de trabajo efectivo los períodos empleados en el traslado de un lugar de trabajo a otro dentro de su jornada laboral.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará.

Habrà obligación por parte de la empresa de informar a los representantes de los/as trabajadores/as de las ampliaciones de contrato y las vacantes.

En caso de producirse ampliación de jornada en las empresas o servicios, la empresa ofrecerá dicha ampliación a los/as trabajadores/as con el criterio de la antigüedad, y previa solicitud del trabajador/a que dependerá de las necesidades de organización de la empresa.

Artículo 16.º.– Adscripción del personal

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

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

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados etc., siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrata y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores/as que, con contrato de interinidad, sustituyan a algunos/as de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.

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

Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante 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 el que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante automáticamente y sin formalidades se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

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

También operará la subrogación prevista en los supuestos anteriores, en el caso de un contratista que realice la primera limpieza, y que haya suscrito contrato de mantenimiento en el mismo inmueble o centro de trabajo.

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

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



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

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 los TC1 y TC2, cotizados a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique:

Nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en la que se haga constar que este 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 de inicio del servicio como nuevo titular.

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.

Artículo 16.º bis.– Categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio:

1.– Trabajos generales de atención en el hogar fundamentalmente: Mantenimiento de la limpieza de la vivienda, en ocasiones lavado de ropa en máquina, realización de compras domésticas, preparación y cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

2.– Trabajos de atención personal, tales como: Aseo del usuario, vestido y cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

Artículo 17.º.– Cuota sindical

Cuando un trabajador/a lo solicite voluntariamente y por escrito, la dirección de la empresa le descontará el importe de la cuota sindical de la nómina, enviando dicho importe a la central sindical a que pertenezca el trabajador.

En lo referente al crédito de horas semanales retribuidas para los miembros del comité o delegado de personal y recogido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores se amplía a dicho crédito en dos horas, quedando por tanto, en 17 horas mensuales para los miembros de Comités y Delegado/as entre uno y cien trabajadores/as.

Artículo 18.º.– Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento de hijo.
- c) 2 días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a efecto, el plazo será de 4 días. A esta licencia tendrán el mismo derecho, las parejas de hecho debidamente registradas, siempre que lo estén al menos con un año de antelación a la fecha de la solicitud de la licencia.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Una hora diaria de permiso retribuido, bien para la madre o bien para el padre, para cuidado de lactancia del hijo. Esta hora será al principio o al final de jornada tanto de mañana o de tarde.
- h) Por el tiempo indispensable para la renovación de carné de conducir para el personal que por su trabajo en la empresa así lo requiera.



En lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 3/2007, de 22 de marzo, publicada en el BOE del 23 de marzo de 2007.

Artículo 18.º bis.– Permisos no retribuidos

Además de los permisos retribuidos establecidos en el art. 37.3 del E.T., los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, dispondrán de dos días al año de permiso no retribuido para asuntos propios, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 19.º.– Excedencias

Para todo lo relativo a excedencias, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Artículo 19.º bis.– Excedencia especial por mejora de empleo

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar una excedencia para trabajar en otra empresa por mejora de empleo. La duración de dicha excedencia coincidirá con la duración del contrato de trabajo que el trabajador suscriba con la otra empresa. A la finalización del contrato que motivó la situación de excedencia especial del/la trabajador/a, este/a tendrá derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo. El/la trabajador/a deberá solicitar su reincorporación con una antelación de una semana.

Artículo 20.º.– Revisión médica y vigilancia de la salud

Los trabajadores que desempeñen su trabajo en pantalla de ordenador o manipulen productos tóxicos o irritantes deberán pasar un reconocimiento médico.

Para las consultas del médico de cabecera, se dispondrá de ocho horas anuales y todas las que sean necesarias para un médico especialista, siempre que sean justificadas.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tales efectos se establecen dos revisiones médicas al año, incluyendo ginecología y obstetricia. Al menos una de dichas revisiones tendrá carácter específico sobre los riesgos para la salud inherentes al puesto de trabajo.

Estas revisiones solo podrán llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario, se exceptuarán los supuestos en que dicho reconocimiento sea condición imprescindible para poder acceder o prorrogar contratos con sectores públicos y privados, así como cuando dichos reconocimientos sean obligatorios en relación con la protección de riesgos específicos en actividades calificadas legalmente como de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Artículo 21.º.– Adaptación del puesto de trabajo

Si un trabajador/a quedara disminuido por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones.

Artículo 22.º.– Prioridad

Cuando un trabajador/a deje de estar en situación de invalidez permanente tendrá derecho con prioridad a ser contratado en la última empresa que prestó sus servicios.

Artículo 23.º.– Contrato eventual

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal, de que en las empresas del sector no superen el 25% de la contratación eventual en este sector.

Artículo 24.º.– Trabajos en domingos y festivos

En los casos en que se trabaje en festivos se organizarán turnos de tal forma que cada trabajador descanse dos domingos y trabaje uno. En estos supuestos, si fuera necesario para cumplir lo anterior, se establecerá el sistema de correturnos para librar de forma rotativa los domingos.

A partir del 1 de enero de 2011 el personal que preste servicios en festivos y domingos además del descanso



correspondiente, tendrá derecho a percibir la cantidad establecida según tabla salarial anexa. Lo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que el trabajador haya sido contratado específicamente para trabajar en domingos o festivos.

Artículo 25.º.- Trabajo nocturno

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, ambas inclusive. Tendrá una retribución de un 25% más sobre el salario diario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 26.º.- Período de prueba

Se establece un período de prueba para todo tipo de contratación, cuya duración no podrá exceder de cuatro meses para el personal titulado y de quince días para el personal no cualificado.

Artículo 27.º.- Preavisos por cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito con 15 días de antelación a la fecha del cese efectivo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, en la liquidación que a tal efecto se practique, a descontar un día de salario por cada día que se haya omitido el incumplimiento de dicha obligación.

Artículo 28.º.- Contrato para la formación

No podrán celebrarse contratos de formación regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores en esta actividad, para las categorías profesionales de obrero y subalterno.

Artículo 29.º.- Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 30.º.- Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 85.3 letra e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes (salarios, Seguridad Social, etc.), se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro miembros, dos de ellos designados por las asociaciones empresariales firmantes (1 por APLA y otro por ASPEL) y otros dos por la parte social, todos ellos participantes en la negociación del presente Convenio.

Al margen de lo anterior, a dicha comisión se le faculta y se le dan poderes por las partes que han participa-

do en la negociación del Convenio tanto de forma colectiva como a una sola de ellas, para lo siguiente:

Ampliar y desarrollar el marco de las relaciones laborales de forma que dicha comisión esté facultada para pedir y controlar, exigir y denunciar ante la Administración cuantas irregularidades se estén cometiendo en relación al salario, Seguridad Social y competencias desleales.

Asimismo, a petición de cualesquiera de las partes, esta comisión deberá mediar o arbitrar en cuantos conflictos individuales o colectivos se puedan plantear, con carácter previo a la vía judicial o administrativa.

Las horas empleadas por los trabajadores/as de la comisión en las gestiones que deban realizarse para una mejor aplicación de las normas de contratación laboral y colectiva serán retribuidas como horas efectivas de trabajo.

Si en todo lo anterior surgiera alguna diferencia de opinión entre la comisión, se procedería a la designación de una persona de común acuerdo que sería la que arbitrara sobre el tema.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de FEDA, sito en Albacete, en c/ Zamora, n.º 40.

#### Artículo 31.º.- Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores/as la correspondiente ropa de trabajo; dicha ropa consistirá en dos batas o dos monos incluyendo ropa de abrigo, así como el calzado y guantes homologados que sean necesarios. Durante la prestación de servicios, el personal estará obligado a usar con el debido cuidado y diligencia, la ropa facilitada por las empresas.

Las empresas estarán obligadas a la reposición de las mencionadas prendas en caso de deterioro de las mismas motivadas por el normal uso y desgaste.

#### Artículo 32.º.- Información sobre la contratación

Las empresas tendrán la obligación de informar por escrito a los/as representantes de los trabajadores/as de las altas y bajas que se produzcan en la empresa, el tipo de contratos que se realizan y el número de horas extraordinarias que mensualmente se realizan.

#### Artículo 33.º.- Plus de kilometraje

El trabajador que realice el desplazamiento en vehículo propio percibirá la cantidad establecida en tabla salarial anexa, por km realizado, siempre que el centro de trabajo esté situado fuera del casco urbano. Para determinar el límite del casco urbano se estará a lo que determine el Órgano Administrativo Competente.

#### Artículo 34.º.- Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que un conductor-limpiador prestando sus servicios para la empresa con vehículo de la misma o vehículo propio le sea retirado el carné de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo reintegrándosele a su antiguo puesto al finalizar la suspensión o retirada del carné de conducir.

Si la privación del permiso de conducir fuera por causas de embriaguez o imprudencia temeraria se suspenderán las relaciones laborales con reserva del puesto de trabajo la primera vez.

#### Artículo 35.º.- Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

#### Artículo 36.º.- Seguridad y salud laboral

##### 1. Principios generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal afectado por este Convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección la empresa garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, particularmente cuando se produzcan cambios de actividades o tareas y cuando se introduzcan nuevas tecnologías que afecten a los puestos de trabajo.

##### 2. Participación del personal

##### A) Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala y criterios previstos en el artículo 35 apartados 2 y 3 de la Ley 31/95.

Competencias y facultades:

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- b) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- c) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- d) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95.

e) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de tales competencias, los Delegados de Prevención estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones previas del medio ambiente de trabajo.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22, de la Ley 31/95, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- c) Ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de prevención y protección en la empresa.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer tareas de vigilancia y control, pudiendo a tal fin acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

**B) Comités de Seguridad y Salud Laboral**

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El comité estará formado por los Delegados de Prevención por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Competencias y facultades:

Son competencias de los Comités de Seguridad y Salud Laboral:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- b) Realizar acciones tendentes a promover la difusión, conocimientos y modificaciones legales en la materia.
- c) Establecer un catálogo de puestos de trabajo para personas con discapacidad, formulando propuestas sobre adaptación de los mismos, así como sobre la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

En el ejercicio de tales competencias, los Comités de Seguridad y Salud estarán facultados para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto, las visitas que consideren oportunas.



- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud y en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 36.º.- Formación

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo y en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.



CONTENIDO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN.

Todos los Planes de Formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

El artículo 53 de la Ordenanza laboral del sector de limpieza de edificios y locales mantendrá su vigencia hasta su sustitución por acuerdo nacional o provincial.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente la vigencia del anexo I de la Ordenanza laboral de 15 de febrero de 1975, que contiene la definición de categorías profesionales, a pesar de haber sido derogada, hasta su sustitución por otras categorías.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Una vez publicados los acuerdos confederales a los que llegaron CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, los firmantes del presente Convenio quedan emplazados para que la Comisión Paritaria llegue a acuerdos en la regulación de la actuación de las empresas de trabajo temporal en el sector.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Durante la vigencia del presente Convenio las empresas deberán concluir los planes de prevención.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida. En aplicación de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, en redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y de empleados/as sujetos a contratos temporales podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en la condiciones previstas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

**SUBROGACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

(Entró en vigor a partir del 1 de enero de 2001)

Los y las miembros del Comité de Empresa, los delegados/as sindicales y delegados/as de personal podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

- Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado.
- Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores/as del centro de trabajo objeto de subrogación siempre que afecte a toda la plantilla.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

**RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL**

“El empresario principal responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las empresas subcontratistas del servicio de limpieza con sus trabajadores. En ningún caso podrá transmitirse dicha responsabilidad salarial a la empresa sucesora en el servicio de limpieza”.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA**

Las partes negociadoras de este Convenio se comprometen en la negociación del próximo Convenio Colectivo del sector, a debatir sobre la supresión del complemento de antigüedad. Para ello cada parte se compromete a llevar a la futura mesa negociadora un estudio sobre fórmulas de compensación económica que posibiliten llevar a cabo la eliminación de tal complemento de forma consensuada.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adaptar el contenido del mismo a lo dispuesto en el I Convenio Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales, en un plazo máximo de seis meses contados desde la publicación del citado acuerdo en el “Boletín Oficial del Estado”.



**Convenio Colectivo Provincial Limpieza de Edificios y Locales**

TABLA SALARIAL 2012-2013  
Efectos económicos 1 de enero de 2012

		Salario base	
		Día	Mes
GRUPO I Subgrupo I			
	Director		1.576,07 €
	Director Comercial		1.435,33 €
	Director Administrativo		1.435,33 €
GRUPO I Subgrupo II			
	Titulado de grado superior		1.303,52 €
	Titulado de grado medio		1.242,49 €
	Titulado laboral o profesional		1.110,90 €
GRUPO II			
	Jefe de Administración de Primera		1.246,82 €
	Jefe de Administración de Segunda		1.203,02 €
	Cajera		1.278,32 €
	Oficial de primera		1.110,90 €
	Oficial de segunda		1.040,77 €
	Auxiliar		970,62 €
	Telefonista		948,73 €
	Aspirante		768,91 €
	Cobrador/a		948,73 €
GRUPO III			
	Encargado general		1.172,31 €
	Supervisor/a o encargado/a de zona		1.102,18 €
	Supervisor/a o encargado/a de sector		1.062,71 €
	Encargado/a de grupo o edificio	31,10 €	
	Responsable de equipo	31,10 €	
GRUPOS IV, V, y VI			
	Ordenanza		902,80 €
	Almacenero		883,00 €
	Listero/a		1.027,08 €
	Vigilante		874,30 €
	Botones		747,04 €
	Especialista	33,24 €	
	Peón especializado	30,16 €	
	Limpiador/a	29,41 €	
	Conductor limpiador	34,24 €	
	Oficial	33,23 €	
	Ayudante	30,16 €	
	Peón	29,41 €	
	Aprendiz	24,92 €	
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	33,24 €	
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO			
	Bolsa de vacaciones (anual)	110,62 €	
	Plus de asistencia (por día efectivo de trabajo)	4,31 €	
	Servicios en domingos y festivos	30,99 €	
	Plus de kilometraje (por kilómetro)	0,25 €	



Dietas		45,00 €	
	Desayuno	1,83 €	
	Comida	16,71 €	
	Cena	13,13 €	
	Alojamiento	13,41 €	
Albacete, 15 de abril de 2013.–El Coordinador Provincial, Juan Luis García Ríos.			5.921