



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Acciona Facility Services, S.A. 02100171012016 para el período 01/01/2020 al 31/12/2022 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Acciona Facility Services, S.A., 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.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE SALUD ADSCRITOS A LA GAP DE VILLARROBLEDO DEL SESCAM

Artículo 1.– Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo lo subscriben, de una parte, los delegados de personal que representan a los trabajadores de limpieza que prestan servicios en los centros adscritos a la GAP de Villarrobledo del Sescam de Albacete asistidos por el sindicato CC. OO. y, de otra, la representación legal de la empresa actual concesionaria del servicio de limpieza de los mencionados centros sanitarios.

Artículo 2.– Ámbito funcional personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación única y exclusivamente al personal de limpieza que presta sus servicios para la mencionada empresa en los centros adscritos a GAP de Villarrobledo del Sescam.

Artículo 3.– Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022. Entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

El presente Convenio seguirá en vigor hasta su sustitución por otro. Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los dos últimos meses de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral.

Artículo 3. bis.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 4.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías disfrutará de un período de vacaciones de un mes natural al año, retribuyéndose a razón de una mensualidad de salario base vigente en su momento, más la antigüedad correspondiente, más el plus puesto de trabajo. El abono de las vacaciones deberá efectuarse el día laborable inmediato anterior al comienzo de las mismas.

El período de disfrute de las vacaciones será en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo entre la empresa y trabajador para disfrutarlo en otras fechas.

En este caso, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días naturales, sin que puedan coincidir en un mismo período más del 50 % de la plantilla de un mismo centro.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del

artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

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

Artículo 5.– Salario base.

Será para todas las categorías profesionales, el establecido en la tabla de retribuciones que se adjunta.

En la actualidad el personal afectado por el presente Convenio cuenta con dos categorías laborales que son las siguientes:

- Limpiador.
- Conductor-Limpiador.

Para la definición de ambas categorías profesionales nos remitimos al I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales. Resolución de 8 de mayo de 2013. BOE de 23 de mayo de 2013, número 123.

Artículo 6.– Antigüedad.

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

Artículo 7.– Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, abonables sobre el salario base vigente, más la antigüedad si procediera y más el plus puesto de trabajo.

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 o 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 01/01 al 30/06. Día de pago: 30/06.

Paga de Navidad: Del 01/07 al 31/12. Día de pago: 22/12.

Artículo 8.– Participación en beneficios.

Al personal que le es de aplicación este Convenio, se le abonará anualmente en concepto de participación en beneficios el importe de una mensualidad de salario base, la antigüedad correspondiente y plus puesto de trabajo.

Las fechas que computan para el devengo de esta paga son del 01/01 al 31/12 del mismo año y se abonará dentro de los tres primeros meses del año siguiente y según los valores económicos vigentes en el período de su devengo.

Artículo 9.– Plus puesto trabajo.

Todo el personal que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, sin distinción de categorías, percibirá como complemento al salario base, una cantidad que se denominará plus puesto de trabajo, por importe de 124,84 € mensuales, durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2020, y 125,98 € mensuales durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021, con excepción de aquel que haya sido contratado/a para trabajar en jornada parcial, que cobrará la parte proporcional del importe de dicho plus.

Artículo 10.– Acuerdos Sescam.

Por este concepto los trabajadores percibirán el importe de 227,88 € mensuales en 12 pagas, durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020, y de 229,94 € mensuales durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021, que se percibirá en las mismas condiciones y cuantías que lo perciba en cada momento el personal con categoría de Pinche del Sescam (Grupo E). Aquella persona que haya sido contratada para trabajar en jornada parcial cobrará dicho plus en proporción a la jornada trabajada.



Artículo 11.– Plus de asistencia.

Todo personal que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, sin distinción de categorías, percibirá un complemento salarial, que se denominará plus de asistencia por importe de 180,95€ mensuales, durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020, y de 182,59 € mensuales durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021, cuyo devengo será por día efectivo de trabajo y se abonará en 11 meses, no percibiéndose por tanto en vacaciones. Aquella persona que haya sido contratada para trabajar en jornada parcial cobrará dicho plus en proporción a la jornada trabajada.

Artículo 12.– Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a entregar a los trabajadores la correspondiente ropa de trabajo consistente en dos uniformes completos, de pijama o camisa/ polo y pantalón, calzado una vez al año. Para el personal que realice trabajos en exteriores se hará entrega de un chaquetón para invierno.

Las partes se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Gerencia de los Centros de Atención Primaria, en relación con el lavado de los uniformes.

La distinción de ropa de trabajo por sexos se ha realizado atendiendo a las características del trabajo realizado, así como a criterios objetivos y razonables. En ningún caso, la distinción de la ropa de trabajo se ha efectuado atendiendo a criterios por razón de sexo.

Artículo 13.– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social por incapacidad temporal debido a accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el cien por cien de la base reguladora, 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 y de la baja derivada por dicha hospitalización o por intervención quirúrgica, con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debida a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el cien por cien de la base reguladora correspondiente a partir del primer día de la baja.

Asimismo, el trabajador que se encuentre en incapacidad temporal debido a enfermedad común y accidente no laboral, percibirán el 50 % de la base reguladora durante los tres primeros días de baja. Del 4.º día en adelante, se percibirá el 100 % de la base reguladora.

Artículo 14.– Jubilación anticipada.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente percibirán una indemnización por los siguientes importes:

A los 63 años: 2 mensualidades del salario.

A los 64 años: 1 mensualidad del salario.

No será de aplicación la indemnización mencionada, para aquellas personas que se jubilen a la edad de 64 años acogándose al RD 1.194/85 de 17/7.

Dichas indemnizaciones se percibirán solamente cuando el trabajador lleve 10 años vinculado al mismo centro de trabajo, en la fecha de la pretendida jubilación.

Artículo 15.– Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria durante la vigencia de este Convenio será la misma que realice el personal del Sescam.

En la actualidad la jornada es de 35 horas semanales.

Durante la semana de Feria, la jornada diaria de trabajo se reducirá en un 25 % para toda la plantilla.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máximo a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34,8 ET. Esta adaptación deberá hacerse siempre de acuerdo con la empresa y garantizando la cobertura de las necesidades del servicio.

Artículo 16.– Adscripción/subrogación del personal.

En esta materia será de aplicación lo establecido en el artículo 7 del actual Convenio Provincial para la actividad de Limpiezas de Locales y Edificios de la Provincia de Albacete, y el artículo 17 del I Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Cuando se produzca un cambio de empresa tanto la entrante como la saliente deben respetar el calendario de vacaciones y días fijados en el momento de la subrogación.

Artículo 17.– Cuota sindical.

Cuando un trabajador 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 la que pertenezca el trabajador.

En lo referente al crédito de horas mensuales retribuidas para los componentes del Comité de Empresa se establece en 20 horas mensuales para cada uno de los componentes.

Artículo 18.– Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o en caso de constituirse en pareja de hecho debidamente registrada. Para el disfrute de las licencias recogidas en el presente artículo, se equipará la figura de matrimonio a la de pareja de hecho debidamente registrada.

b) Tres días por nacimiento de hijo.

c) Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que requiera anestesia total o epidural de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

d) Un 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 de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal 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) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir para el personal que, por su trabajo de empresa, así lo requiera.

i) Para la boda de hijos el día de la ceremonia.

j) Dos días por 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.

k) Tres días de libre disposición, a disfrutar en Semana Santa, y otros cuatro días de libre disposición a disfrutar en Navidad, preferentemente.

l) Permiso sin sueldo: Aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrán derecho a un permiso sin sueldo, cuya duración mínima será de un mes y máxima de tres meses a cuya finalización podrá reincorporarse a su puesto de trabajo. Dicho permiso sin sueldo solo podrá disfrutarse una vez cada año natural.



El preaviso deberá realizarse con 48 horas, en aquellos casos en que, por la propia naturaleza de la licencia, se conozca con antelación la fecha de su disfrute.

Durante este permiso la empresa debe mantener el alta y la cotización a la Seguridad Social. El trabajador mantiene todas sus condiciones laborales durante este permiso, sin que pueda haber discriminación por este motivo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Artículo 19.– Excedencias.

1. Cualquier trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de 4 meses a cinco años, a cuya finalización podrá reincorporarse a su puesto de trabajo, previa solicitud con dos meses de antelación. Dicha excedencia lo será con reserva del puesto de trabajo durante el primer año de duración de la misma.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la duración de la excedencia.

3. Especial. 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 de trabajo que motivó la situación de excedencia especial del trabajador, este tendrá derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo. El trabajador deberá solicitar su reincorporación con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Artículo 20.– Revisión médica.

Se establece una revisión médica general al año. Para acudir a las consultas del médico de cabecera y para el médico especialista, se concederán las horas que sean necesarias, siempre que sean justificadas. Se dispondrán de 8 anuales para acompañar a consultas médicas especialistas a familiares de primer grado dependientes, hijos menores de edad y siempre con justificación.

Artículo 21.– Plus de nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana. Aquellas personas que presten sus servicios en jornada nocturna completa percibirán en concepto de plus de nocturnidad el importe del 25 % del salario base mensual. Si algún trabajador realiza alguna noche esporádica o una parte de la jornada en horario nocturno, cobrará la cuantía proporcional.

Artículo 22.– Retribuciones.

Las retribuciones que en el presente Convenio se pactan, surgieron en el anterior Convenio como consecuencia de los acuerdos de fecha 10/02/95 y 08/10/96, suscritos con las empresas titulares, en esas fechas, del servicio de limpieza de los centros de atención primaria de Albacete, y de la aplicación de la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Albacete, de 26/9/96, recaída en los autos n.º 540/96, sobre procedimiento de conflicto colectivo instado contra empresa distinta a la firmante de este Convenio y finalizado con sentencia firme con anterioridad a la fecha en que esta empresa resultó adjudicataria del servicio de limpieza de los mencionados centros de atención primaria. En consecuencia, el total de las retribuciones que por todos los

conceptos económicos deberán percibir los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, será igual en su cuantía bruta anual a la del conjunto de las establecidas oficialmente para las Pinches del Sescam (grupo E).

Los incrementos que sobre la citada cuantía bruta anual se produzcan cada año, se distribuirán de forma proporcional entre los distintos conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio en las tablas salariales anexas y gratificaciones extraordinarias, de forma que la suma total de estos sea equivalente al importe mismo período de tiempo y por los conceptos económicos citados en el párrafo anterior.

Los importes mencionados vienen referidos a un trabajador de jornada completa, en el caso de contratación a tiempo parcial, las retribuciones se abonarán en proporción al número de horas trabajadas.

Artículo 23.– Trabajo en sábados, domingos y festivos.

El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, percibirá un complemento salarial por cada jornada completa de sábado, domingo o festivo trabajado, cuyo importe será de la misma cuantía y se abonará en idénticas condiciones, que la que en cada momento perciba la Pinche del Sescam (grupo E) en concepto de complemento de atención continuada, modalidad B, y que está establecido en la cuantía de 51,63 € para el año 2020 y en cuantía de 52,10 € para el año 2021.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero y 6 de enero dicho plus se percibirá doble por todo el personal afectado por el presente Convenio. En el caso de no realizarse la jornada completa en sábados, domingos y festivos, dicho plus se percibirá en proporción al número de horas efectivas de trabajo en dichos días.

Artículo 24.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores como máximo y por otros cuatro como máximo por parte de la empresa, además las partes podrán ir acompañadas de asesores, y designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 3 bis del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 15 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

Artículo 25.– Empresas de trabajo temporal.

En el supuesto de que se contraten trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, para prestar sus servicios en los centros incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, se garantizará que dichos trabajadores tengan las mismas condiciones laborales, tanto retribuidas como sociales, que los trabajadores a los que les es de aplicación este Convenio.

Artículo 26.– Plus de especialidad.

A partir del 01/01/2016 aquellos trabajadores que tengan las categorías de Conductor/a-Limpiador/a, Especialista o Peón Especializado, percibirán en concepto de plus de especialidad la cuantía de 79,84 € euros mensuales durante el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020. Con el abono del mencionado plus, y en función de lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/95), los trabajadores que tengan reconocida cualquiera de las categorías antes mencionadas, deberán realizar todas aquellas funciones o trabajos de las categorías mencionadas, incluidas las de Peón Limpiador, que le sean requeridas por la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 27.– 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.

Para la compensación de las horas extraordinarias, la empresa tendrá la potestad de optar entre:

- Abonarla con un incremento económico del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.
- Compensar descanso en igual número de horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, en cuyo caso, dichas horas serán acumuladas hasta completar un día y la fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 28.– Contratación.

En los supuestos de producirse nuevas contrataciones, la empresa facilitará la ampliación de jornada a aquellos trabajadores fijos que en la actualidad lo están a tiempo parcial y estén interesados en dicha ampliación. Para ello deberán solicitarlo por escrito a la empresa que resolverá según la fecha de solicitud.

A tal fin, la empresa estará obligada a ofrecer al personal a tiempo parcial los incrementos de jornada que deban producirse como consecuencia de los aumentos de horas contempladas en futuros pliegos de condiciones rectores de servicio.

De producirse peticiones coincidentes en la misma fecha, se resolverá a favor de aquellos trabajadores con más antigüedad en el servicio. Este artículo no será de aplicación en aquellos casos en los que las contrataciones se realicen para sustituir o cubrir las ausencias de trabajadores con reserva a puesto de trabajo.

Artículo 29.– Igualdad de oportunidades y no discriminación. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

En la materia sobre igualdad de oportunidades y no discriminación y sobre el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo se estará a lo establecido en el Plan de Igualdad de la empresa Acciona Facility Services.

Artículo 30.– Régimen disciplinario.

En esta materia se estará a lo establecido en el capítulo XI (artículos 47 al 50) del I Convenio Colectivo Estatal Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo caso lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente, con exclusión expresa del Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Albacete, excepción hecha en lo dispuesto en el artículo 16 de este Convenio. Las partes manifiestan y reconocen expresamente que las condiciones que se pactan en el presente Convenio, y que han quedado reflejadas en las cláusulas del mismo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, son más beneficiosas para los trabajadores que las que hasta ahora han venido rigiendo. Por ello se pacta que estas condiciones permanecerán inalterables, en estructura, concepto y cuantía, en los términos y con las limitaciones establecidas en el artículo 22, a lo largo de toda la vigencia del Convenio, y, en su caso, compensarán o absorberán cualquier nuevo concepto retributivo, salarial o extra salarial, que pudiera surgir durante dicha vigencia, distintos a los establecidos en el artículo 22 del presente Convenio, cualquiera que sea su origen.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

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

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC). Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, número 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la empresa y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.



TABLAS SALARIALES
TABLA DE RETRIBUCIONES SUBIDA SALARIAL 2 %, AÑO 2020

Salario base	742,85 €	15 pagas	11.142,83 €
Plus puesto de trabajo	124,84 €	15 pagas	1.872,72 €
Plus asistencia	180,95 €	11 pagas	1.990,54 €
Acuerdo Sescam	227,88 €	12 pagas	2.734,66 €
Total			17.740,80 €
Plus domingos y festivos	51,63 €		
Plus especialidad	79,84 €		
Plus festivo 2020 hora	7,38 €		

TABLAS SALARIALES
TABLA DE RETRIBUCIONES 2021, SUBIDA SALARIAL 0,90 %

Salario base	749,55 €	15 pagas	11.243,25 €
Plus puesto de trabajo	125,98 €	15 pagas	1.889,70 €
Plus asistencia	182,59 €	11 pagas	2.008,49 €
Acuerdo Sescam	229,94€	12 pagas	2.759,28 €
Total			17.900,74 €
Plus sábados, domingos y festivos	52,10 €		
Plus especialidad	76,68 €		
Plus festivo hora	7,44 €		

Albacete, 15 de mayo de 2021.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

9.765