



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

307 RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FERROSER SERVICIOS AUXILIARES SA

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ferroser Servicios Auxiliares SA, centro Universidad de Alicante código convenio 03100711012018, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 26/11/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección. Una vez recibido informe de la Inspección se cursó el requerimiento oportuno a la comisión negociadora.
- III. Se ha efectuado la subsanación conforme a lo requerido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,



SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

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

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

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

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

Alicante, 20 de enero de 2021

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEDICADO A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, CON CENTROS DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE, SEDE DE LA UNIVERSIDAD (UNIVERSIDAD PERMANENTE) Y CUALQUIER CENTRO QUE ACTUALMENTE PERTENEZCA A LA UNIVERSIDAD O EN UN FUTURO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

EL presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la limpieza de edificios y locales de la Universidad de Alicante, Sede de la Universidad (Universidad Permanente), y cualquier centro que actualmente pertenezca a la Universidad o en el futuro.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el 01 de febrero del 2021 cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del presente convenio será de 4 años y 4 meses, es decir, desde el 01/02/2021 al 31/05/2025.

Pasados dos años se realizará una revisión para comprobar que el convenio se está aplicando de acuerdo con lo pactado.

Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente convenio se entenderá denunciado a todos los efectos 31 de mayo de 2025, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Junio 2025.

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.



Artículo 4º.- GARANTÍA PERSONAL 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 con relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente convenio, serán de aplicación automática. Las mejoras concedidas en el presente convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Artículo 5º.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente oportuna.

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/as y empresas.

Estará compuesta por una presidencia que será la que las partes designen; cuatro representantes por la parte empresarial y cuatro representantes por parte del comité, elegidos por las respectivas representaciones de entre sus componentes

También podrán designar ambas, representación de asesoramiento correspondiente, 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 la presidencia de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

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 acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana en vigor.

Artículo 7º.- ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL.

1º Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as 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) El personal 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 contratados los de aquellos trabajadores/as que sean hijos de la empresa saliente.

b) El personal que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en 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) El personal con contrato de interinidad que sustituya a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) El personal 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 fehaciente y documentalmente por las empresas salientes a la entrada 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 y a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de edificios y locales de Alicante 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/as 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 haya suscrito contrato de mantenimiento.

4º Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realizara 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, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implica el finiquito si continúa trabajando para las empresas.

5º Toda aquella persona con contrato fijo que realice una jornada parcial por necesidad del servicio, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca que no sea de fin de semana, pudiendo ampliarla esta hasta llegar a completa, se seguirá el orden de antigüedad en el centro de trabajo (Universidad de Alicante). Si coinciden varias personas con la misma antigüedad se procederá a un sorteo. Lo recogido en el presente punto 5º no se aplicará en el período detallado en el ANEXO II.

La empresa no variará las condiciones que actualmente tienen ningún trabajador/a, puesto de trabajo sin que tenga notificación el comité, y por motivos justificados.

6º La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que se vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y plantilla.

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.

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.
- Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, nº de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada de trabajo, modalidad de su contrato y fecha del disfrute de sus vacaciones.



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, personas 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 una de estas personas.

Copia de documentos, debidamente diligenciados, por cada persona afectada en el que se haga constatar 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.

Si el cambio de adjudicatario de la presente contrata no se produjese coincidiendo con el cambio de año natural, la plantilla disfrutará de las vacaciones o cualquier otro tipo de descanso que les perteneciera, como lo habrían hecho de no producirse la sucesión de empresas. No procediendo por tanto en ningún caso al abono de esas vacaciones y descansos, y en tal sentido se aplicará lo previsto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (Capítulo II, Artº. 10, punto 3, apartado b)), cuya redacción literal es la siguiente:

Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo es facultad de la empresa, pero sin merma de lo establecido en la legislación vigente aplicable, el comité será escuchado 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 09º.- CONTRATOS DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO.

1. La empresa entregará al comité una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación al comité.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato al comité, quienes las firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores/as también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. La empresa notificará al comité las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. El comité deberá recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de su contratación.

4. Los contratos que realicen las empresas para la admisión de nuevos trabajadores/as se registrarán por las siguientes normas:

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

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.



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

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

Personal directivo y técnico titulado: 3 meses.

Personal de mandos intermedios: 2 meses.

Personal obrero y varios: 15 días.

5. Mantenimiento de empleo: cualquier baja de personal fijo de plantilla que produzca como consecuencia de despido nulo o improcedente, invalidez permanente en cualquiera de sus grados o jubilación, será cubierta según artículo 7º punto 5º, mediante contratos de carácter indefinido.

6. Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso en el trabajo, como norma general toda persona contratada 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.

7. Los contratos o sus modificaciones se firmarán, en la oficina del servicio con que cuenta dentro del Campus de la Universidad de Alicante.

Artículo 10º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

La Empresa usuaria aplicará a la persona contratada las condiciones de trabajo y salariales establecidas en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar. A tal fin, el trabajador/a tiene derecho a exigir de la Empresa usuaria las posibles diferencias con respecto al contrato que haya celebrado con la Empresa de Trabajo Temporal.

Artículo 11º.-GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo profesional A) Mandos intermedios: Encargado/a General, Supervisor/a o encargado/a de zona, Supervisor/a o encargado/a de sector, Encargado de grupo o edificio.



Grupo profesional B) Personal Administrativo: Auxiliar Administrativo.

Grupo profesional C) Personal Obrero: Responsable de equipo, Especialista, Peón/a especializado/a, Limpiador/a, Conductor/a Limpiador/a, Peón/a Limpiador/a

Desarrollo funcional de cada nivel:

A) MANDOS INTERMEDIOS:

1) Encargado/a general.- Es el , hombre o mujer procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesiones, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia a superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas e informa a la Empresa de los rendimientos del personal de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

2) Supervisor/a o Encargado/a de zona.- Es el hombre o mujer que, a las órdenes inmediatas del Encargado/a general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargado/a de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado/a General.

3) Supervisor/a o Encargado/a de sector.- Es el hombre o mujer que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes.

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado/a General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiere a fin de que se corrijan dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias

4) Encargado/a de grupo o edificio.- Es el hombre o mujer que tiene a su cargo el control de diez o más personas, siendo sus funciones específicas las siguientes.

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.



- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mandato, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1) Auxiliar administrativa/o.- Es aquel trabajador/a hombre o mujer, que se ocupa de toda la gestión administrativa del personal como:

- Contratación, altas y bajas en la seguridad social, nóminas, finiquitos, uniformidad, coordinación de las sustituciones por absentismo, licencias, horas sindicales, etc.
- Escritos de contestación de solicitudes de días libres, cartas de vacaciones y otras solicitudes del personal.
- Mantener actualizada la información relativa al personal del servicio.
- Organizar las revisiones médicas y citar al personal)
- Coordinación con los encargados/das de las faltas de asistencia y cualquier otro tipo de incidencia.
- Cualquier otra tarea administrativa relativa a la gestión del personal del servicio de limpieza de la Universidad de Alicante.

C) PERSONAL OBRERO

1) Responsable de equipo.- Es aquel hombre o mujer que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve personas). Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa ejercerá funciones de grupo o edificio, mientras que la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpieza)

2) Especialista.- Es el hombre o mujer que con plenitud de conocimiento teórico-práctico y de facultades domina en su



conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión. Así como la limpieza de cristales en sus diferentes alturas, bien con escalera, andamio o máquina elevadora.

3) Peón/a especializado/a.- Es aquel, hombre o mujer que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo. A los dos años de ostentar dicha categoría con la formación pertinente facilitada por la empresa e informando al comité, pasará a categoría de especialista. Cualquier vacante que surja de esta categoría será cubierta por promoción interna por las categorías de limpiador/a y peón/a limpiador/a.

4) Limpiador o Limpiadora.- Es el hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso domésticos, así como el no exceder de tres peldaños de altura de una escalera, para el desempeño de estas tareas, de suelos, mobiliario, limpieza superficial de techos, etc., de locales, recintos y lugares. Podrá usar fregadoras de acompañamiento, modelo Nilfisk SC 450B o similar, su uso estará destinado para facilitar la limpieza en Aularios, Biblioteca, Facultad de Educación o cualquier edificio con pasillos suficientemente amplios que justifique su uso, por un periodo máximo de un 30% de la jornada de trabajo; el mantenimiento de las mismas será realizado por los especialistas o peones especialistas.

5) Conductor/a-limpiador/a.- Es aquel hombre o mujer, que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera de otras tareas que le sean ordenadas por la empresa tales como el manejo de maquinaria adecuada para la limpieza en general, para cada caso que requiera el uso de materiales, equipos y productos, atendiendo en todo caso la vigilancia y mantenimiento de los vehículos, maquinaria y útiles necesarios para el desempeño de



su trabajo. Así como la limpieza de cristales en sus diferentes alturas, bien con escalera, andamio o máquina elevadora, cumpliendo en las medidas de prevención de Riesgos Laborales.

6) Peón/a Limpiador/a.-Es el hombre o mujer encargado de realizar tarea como barrida, pulido, techos, paredes, poyetes externos, cristales, aluminios y demás. Manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico. En ningún caso podrá subirse a escaleras, ni realizar tareas en la zona de Animalario, Invernaderos, laboratorios o zonas con riesgo radiológico.

La categoría de Peón/a Limpiador/a desaparecerá una vez finalice la actual contrata. Una vez sea adjudicado el nuevo concurso, todos los/las Peón/a Limpiador/a pasarán a la categoría de Limpiador/a, no estando vigente dicha categoría para el resto del periodo establecido en el presente convenio.

Artículo 12º.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Toda aquella persona 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 toda aquella persona que durante doce meses y de forma discontinua haya trabajado en trabajos de categoría superior a la reconocida.

Artículo 13º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

El productor con capacidad disminuida, reconocida legalmente, por deficiencias en sus condiciones físicas o por otras circunstancias, y que no se halle en condiciones de dar un rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo respetándose el salario que le correspondiere en la categoría profesional últimamente alcanzada.

Artículo 14º.- PLANTILLAS VACANTES Y ESCALAFONES.

Este artículo estará sujeto a la ley 3/2018 de 5 diciembre, de protección de datos.



a) Plantillas y vacantes: la empresa comprendida en este convenio viene obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de personas que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Dicha plantilla, una vez confeccionada, será facilitada al comité y seguidamente, éste emitirá el preceptivo informe. La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrán efecto alguno contrario a la situación de derecho adquirido por cada uno de los trabajadores/as que formen parte de la empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesiva, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándose al comité.

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/as en el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Fecha de nombramiento o promociones a esta categoría.
5. Categorías profesionales a que estén adscritos.
6. Fecha del 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 integre 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. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el cual se presumirá cuando la empresa no contestase en el plazo indicado, los interesados deberán formular demanda ante la jurisdicción de trabajo.



Artículo 15º.- FORMACION PROFESIONAL.

Sobre la presente cuestión se estará a lo que determina la legislación vigente en cada momento. Incluyendo permiso para acudir por el tiempo indispensable a exámenes oficiales, con la debida justificación. Máximo 3 al año.

Artículo 15º.- bis:

La empresa se compromete a dar 6h anuales de formación a toda la plantilla. Esta formación se acordará con el comité cada año.

CAPITULO III

JORNADA, FESTIVOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 16º.- JORNADA.

La jornada completa de trabajo para el personal perteneciente a este Convenio, será de 35 horas semanales. No obstante, la jornada efectiva de trabajo se realizará de 2 formas distintas a elección del trabajador/a:

- a) Del 1 de enero al 30 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, la jornada efectiva semanal será de 39 horas semanales, de las cuales, cuatro de las horas efectivas se considerarán como exceso de jornada no retribuida, para el disfrute de 7 días laborales en Navidad, 7 días laborales en Semana Santa, 3 días de cierre de la Universidad y 33 días laborales de jornada de 20 horas semanales.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre el trabajador/a realizará 33 días laborales de jornada de 20 horas semanales más la acumulación del periodo en el que se disfrute. Este periodo será comunicado por la empresa durante la primera semana del año.

- b) Del 1 de enero al 30 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, la jornada efectiva semanal será de 37 horas semanales,



de las cuales, dos de las horas efectivas se considerarán como exceso de jornada no retribuida, para el disfrute de 7 días laborales en Navidad, 7 días laborales en Semana Santa, 3 días de cierre de la Universidad y 15 días laborales de jornada de 30 horas semanales.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre el trabajador/a realizará 15 días laborales de jornada de 30 horas semanales más la acumulación del periodo en el que se disfruta. Este periodo será comunicado por la empresa durante la primera semana del año, y se fijará en los periodos de menos actividad de la Universidad.

En ambas opciones:

Entre el 1 de julio y el 15 de septiembre la jornada efectiva será la real de 35 horas semanales.

En diciembre de cada año el trabajador/a solicitará el periodo concreto para el disfrute de la reducción, y será la empresa la que determine la viabilidad de dicho periodo, pudiendo establecerlo durante los 12 meses del año independientemente de la solicitud. Primará la organización del servicio.

La plantilla solicitará a lo largo del mes de diciembre de 2021 la solicitud de adherirse a la opción a) o b) para la ejecución de su jornada efectiva, manteniéndose dicha opción a lo largo de la vigencia del convenio.

La aplicación para las jornadas laborales parciales será de forma proporcional a lo establecido para la jornada laboral completa.

El personal sin contrato indefinido no realizará exceso ni reducción de jornada en ningún supuesto.

Se reconoce a los trabajadores/as afectados por el mismo, considerar como tiempo efectivo de trabajo los 30 minutos de descanso (bocadillo), que se intercalarán de la siguiente forma 10 minutos al inicio de la jornada y 20 minutos en el transcurso de la misma, según las características de cada servicio.



El personal con contrato indefinido a tiempo parcial podrá realizar un exceso de jornada sobre la pactada, mediante prolongación de la jornada diaria, realizando una acumulación de horas no retribuidas, proporcionalmente al tiempo de jornada estipulado en su contrato, salvo el período del 1 de julio al 15 de septiembre en que no realizarán exceso de jornada.

Por todo ello la dirección de la Empresa FERROSER SERVICIOS AUXILIARES S.A. y el Comité de Empresa, negociarán la distribución semanal del exceso de jornada semanal de los contratos aquí especificados.

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/a.

Artículo 18º.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Todas estas licencias comenzarán el primer día laboral, y son un derecho individual de cada trabajador/a.

a) Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho, siempre que se acredite con documentos oficiales.

2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as de consanguinidad o afinidad, padre, madre y hermanos/as, suegros/as. En el caso de fallecimiento, si coincidieran los días naturales con un periodo de Domingo o Festivo, los días pasarían a ser laborables en lugar de naturales.

3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta 3er. grado de consanguinidad y afinidad.

4. Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta 4º grado de consanguinidad o afinidad. Un día más si es fuera de la provincia



En los anteriores apartados 2, 3, y 4, si el fallecimiento del pariente se produce después de haber concluido la jornada laboral, los días de licencia empezarán a contar desde el día siguiente al del fallecimiento. En caso contrario se contarán los días desde el mismo día del fallecimiento.

En caso de fallecimiento de parientes de primer grado, si la jornada ya se hubiese iniciado, los días de licencia empezarán a contar desde el día siguiente al fallecimiento.

5. Tres días naturales, y hasta cuatro si es fuera de la localidad por el nacimiento o adopción de un hijo/a, y si se produce por cesárea, cinco días naturales.

6. En caso de hospitalización del cónyuge, hijos/as, de consanguinidad o afinidad, padre, madre de uno u otro cónyuge, o hermanos/as de consanguinidad, se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, hasta un máximo de cuatro días laborales. Si hay que desplazarse fuera de la provincia se ampliará un día más.

El disfrute por hospitalización comprenderá los días en que efectivamente esté ingresado el paciente, pudiendo disfrutar de los días dentro de los quince días siguientes al hecho causante, debidamente justificado este aspecto una vez finalizado el permiso mediante parte médico o certificado del centro hospitalario donde conste fecha de ingreso y alta del paciente

7. Dos días en caso de enfermedad que requiera hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Un día natural en caso de traslado de domicilio habitual.

9. Un día natural en caso de bautizo, boda o comunión de hijos/as, padres y hermanos/as nietos/as.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

11. 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 trabajadores.

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

12.- Un día natural para los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de enfermedad por ingreso en la UCSI (Unidad de Cirugía Sin Ingreso). Si la intervención impone reposo domiciliario se disfrutará



el permiso conforme al Estatuto de los trabajadores. Actualmente un día para la intervención más un día de reposo.

13. Un día por nacimiento o adopción de nieta/o.

14. En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

En los periodos de disfrute de las licencias anteriormente detalladas, el/la trabajador/a no sufrirá descuento en el importe del plus transporte.

b) Partos: La mujer tendrá derecho al menos, a un periodo de licencia de 130 días, en caso de alumbramiento, o adopción que serán distribuidos a opción de la persona 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.

c) Reducción: La persona trabajadora que tenga a su cargo directo algún discapacitado/a o algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, de 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/as.

d) Excedencias:

1. Podrá solicitarse una excedencia de tres años por cada hijo/a nacido, o en adopción, a contar desde el día del parto.

2. La persona con antigüedad en la empresa de, al menos, dos años 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 lo mismo o similar actividad.

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

En los supuestos 1º y 2º, la reincorporación será obligada si se solicita con 30 días de antelación a la fecha de dicha reincorporación, 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 al



momento de concederse la excedencia se especificará por escrito el horario, jornada y puesto de trabajo de la persona que lo solicite.

e) Reducción de Jornadas:

1. Las reducciones de jornadas voluntarias se cubrirán con personal externo para poder recuperar la jornada en el momento en el que se regrese. El periodo deberá ser fijado con exactitud, debiendo incorporarse a la finalización del mismo.

Artículo 19º.- VACACIONES.

Las vacaciones para la plantilla afectada por este convenio serán de 31 días naturales. Dichas vacaciones se disfrutarán en los meses de julio y agosto. También cabe la posibilidad de disfrutar las vacaciones la primera quincena del mes de septiembre, siempre y cuando no perjudique la organización del trabajo.

En caso de iniciar las vacaciones y se cayera en situación de I.T. las vacaciones se retomarían al darse de alta

Si al momento de iniciar sus vacaciones la persona se encontrase en baja por I.T. debido a enfermedad o accidente de trabajo, se le concederán posteriormente sus vacaciones.

En estos supuestos las vacaciones deberán disfrutarse según establezca la ley.

Las personas que se encuentren en baja maternal, paternal al momento de iniciarse sus vacaciones las disfrutarán posteriormente.

Durante el periodo comprendido entre el inicio de las vacaciones del periodo lectivo que hay en Navidad y Semana Santa, todas las personas afectadas por este convenio disfrutarán además de los 31 días que señala el párrafo 1º, 7 días laborables en Navidad y 7 días laborables en Semana Santa, estos días se disfrutarán como compensación por el exceso efectivo de jornada no retribuido que se haya realizado durante todo el año previsto en el artículo 17, y proporcionalmente a dicho exceso de jornada.



Tres días libres, de los que cierra la Universidad, dichos días libres se disfrutarán también en compensación por el exceso efectivo de jornada no retribuido que se haya realizado durante todo el año previsto en el artículo 17, y proporcionalmente a dicho exceso de jornada.

Estos días libres quedará fijado su disfrute por mutuo acuerdo entre Comité y Empresa según calendario lectivo de la Universidad. Al comienzo del año.

Todo trabajador/a que tenga que realizar un retén en las vacaciones de Semana Santa y/o Navidad por necesidades del servicio y a petición expresa de la empresa, disfrutará de los días equivalentes a dicho retén de forma consecutiva o alterna a petición del trabajador/a, solicitándolo con 15 días de antelación, siempre que no lo soliciten más del 30% de los trabajadores/as en los centros de trabajo en un mismo día.

El salario a percibir durante las vacaciones será el de un mes normal de trabajo.

Los días libres generados por acumulación de horas para los periodos de Semana Santa y Navidad que el trabajador no haya podido disfrutar en esos periodos, uno de esos días, se podrán disfrutar solicitándolo sin necesidad de pedirlos con 24hrs. de antelación con justificación oficial, siempre y cuando el número de solicitudes no exceda el 5% de la plantilla.

En ningún caso podrán disfrutar las vacaciones en julio más de 25 personas de la plantilla ni más de 9 personas de la plantilla en septiembre. En el caso que el número de solicitudes exceda el número fijado se realizará por sorteo.

Artículo 20º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.

Las empresas concederán hasta 15 días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador/a con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales y la utilización de estos permisos no será superior al 10 % de la plantilla, y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos.



Artículo 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las empresas entregarán una relación escrita mensualmente, al Comité de Empresa de las horas extraordinarias efectuadas mensualmente. El número de horas extraordinarias estará limitado a lo que diga la legislación vigente. Se fija un precio hora de 7,55 € desde la adjudicación de la nueva contrata, y 8 € a partir del 1 de enero del 2025.

Artículo 22º.- FUNCIONES Y GARANTIAS.

Los representantes de los trabajadores:

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 será acreditada con posterioridad a su uso.

b) Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros/as 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/as fijos, la confección de un reglamento de régimen interior, el cual, una vez redactado, se someterá a conocimiento e informe del Comité

d) El derecho del comité 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, Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, 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 2.380/73 de 17 de agosto, y orden de desarrollo de 22 de noviembre del mismo año.



g) Atender cuantas reclamaciones que formulen los trabajadoras/es a las empresas por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que a las empresas y trabajadores/a correspondan en el orden social y obligacional.

Artículo 23º.- DERECHO A LA ASAMBLEA.

El Comité de Empresa podrá solicitar asambleas de todos los trabajadores/as. También podrá hacerlo el 20 % de la plantilla. Estas asambleas se realizan fuera de las horas de trabajo, o en el horario de descanso del bocadillo y la empresa no pondrá impedimento a su realización.

De estas asambleas, hasta un máximo de dos (2) al año, podrán celebrarse utilizando un tiempo de trabajo efectivo no superior a media hora (1/2 h.) para cada una de ellas.

Artículo 24º.- CUOTA SINDICAL.

Las empresas procederán al cobro de la cuota sindical de acuerdo con los siguientes extremos:

a) Empresas de hasta 100 trabajadores/as: debe solicitarse por escrito directamente por el interesado.

b) Empresas de más de 100 trabajadores/as: 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 25º.- SEGURIDAD E HIGIENE. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. UNIFORMIDAD.

1. COMPOSICIÓN: De acuerdo con el art. 38 de la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud estará formado por:

1.1. Las 3 Personas de Prevención designados por y entre el Comité.

1.2. La empresa y/o sus representantes en igual número al de los Delegados de Prevención.



2. FUNCIONES:

- 2.1. Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes.
- 2.2. Realizar visitas a todos los locales de trabajo, detectar las deficiencias y promover soluciones.
- 2.3. Investigar la causa de los accidentes y enfermedades.
- 2.4. Exigir la realización de reconocimientos médicos.
- 2.5. Conocer los resultados de las investigaciones higiénicas y sanitarias.
- 2.6. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada.

3. REUNIONES:

- 3.1. Reunión trimestral obligatoria.
- 3.2. Reunión a petición de la presidencia o a petición fundada de tres o más de sus componentes.
- 3.3. Reunión semestral de todo el Comité bajo la dirección del Delegado de Empresa, con asistencia de personal técnico, personal médico y mandos intermedios.

En lo no previsto ni regulado en el presente art., se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre (B.O.E. nº 269 de 10-11-95) de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa vendrá obligada a entregar dos prendas de trabajo al año, uniforme de verano que se llevará a efectos en el mes de abril, y uniforme de invierno en el mes de octubre.

La empresa entregará u ofrecerá otro calzado adecuado una vez al año que coincidirá con la entrega del uniforme de invierno, si alguna persona no pudiera utilizar de los mismos por algún motivo justificado con parte médico, la empresa entregará u ofrecerá otro calzado adecuado según las necesidades de esta persona.

El calzado tipo zueco que se viene entregando a las limpiadoras/es, será un año de tipo cerrado, y al siguiente abierto o destalonado con correa de sujeción. Es decir, se entregará de un tipo o del otro en años alternos, pero en cada entrega anual el modelo será el mismo para todo el personal que realice tareas de limpieza



Queda reconocido el derecho de los trabajadores/as a percibir, una vez cada dos años una rebeca o polar para todo el personal, y camisa o polo para el personal de la categoría de Conductor/a Limpiador/a, Peón Especialista y Especialista.

Artículo 26º.- COMPENSACION EN LAS SITUACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD.

a) Enfermedad: la Empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización de la Seguridad Social, las prestaciones que el trabajador/a perciba de ésta, en el caso de que el trabajador/a precise de hospitalización, así como en los procesos de pre y post-operatorios o de rehabilitación y desde el día en que tenga 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/a perciba de ésta y a partir del día 13 de la misma y mientras dure la situación de I.T., y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

b) Accidentes: la empresa completará desde el primer día de baja hasta el 100% de la base de cotización por contingencias profesionales las prestaciones que perciba el trabajador/a en los casos de baja por accidente laboral.

El trabajador/a percibirá durante los tres primeros días de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral el 50% de la base de cotización a la seguridad social por contingencias comunes, en el caso de que no haya estado en situación de I.T. por enfermedad u hospitalización durante los últimos 12 meses.

Artículo 27º.- AUXILIO POR DEFUNCION.

En caso de fallecimiento de un trabajador/a por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente de 5 meses de sueldo a los familiares que más abajo se indican, de conformidad con lo dispuesto en el decreto de 2 de marzo de 1944. Esta indemnización se abonará únicamente cuando el trabajador/a difunto deje alguno de los parientes que a continuación se expresa, y por el orden de prelación que se especifica:

1. Viuda/o, o pareja que conviva.
2. Descendientes menores de 18 años o incapacitados para el trabajo.
3. Hermanos/a huérfanos menores de 18 años que estuviesen a su cargo.
4. Ascendientes trabajadoras/or o pensionistas, con tal que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.



Artículo 28º.- REVISION MEDICA.

Las empresas someterán anualmente a todo el personal a una revisión médica, la cual se efectuará en clínicas que reúnan las condiciones adecuadas, a cargo del gabinete de seguridad e higiene del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de que dicha revisión fuera hecha en otro centro clínico distinto del anterior, las pruebas a realizar serían las siguientes:

1ª. Confección de un historial médico-laboral.

2ª. Toma de datos antropométricos.

3ª. Presión arterial y pulso.

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

5ª. Control audio métrico.

6ª. Control visual.

7ª. Radio-foto seriación.

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

9ª. Electrocardiograma a todo trabajador/a mayor de cincuenta años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.

10ª. Pruebas de sangre y orina, de tipo Sandar (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y glucinio basal).

11ª. Pruebas analíticas especiales para quienes estén sometidos a un riesgo determinado.

12ª revisión ginecológica.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. 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 29º.- ASISTENCIA A CONSULTORIOS MEDICOS.

No dará lugar a pérdida de retribución 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 siempre que los mismos no tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

Artículo 30º.- NOCTURNIDAD.

En los casos previstos por la Ley, el plus de nocturnidad se fija en un 30 % del salario base más antigüedad.

Artículo 31º.- PELIGROSIDAD, TOXICIDAD Y PENOSIDAD.

Todas las personas afectadas a este convenio percibirán en concepto de Plus de Peligrosidad la cantidad reflejada en la tabla salarial de forma mensual, dicha cantidad se percibirá por 12 meses.

Artículo 32º.- SALARIOS.

Para la vigencia de este convenio la tabla salarial será la incluida en el ANEXO I

Artículo 33º.- ANTIGÜEDAD.

Para el resto de la vigencia de este Convenio la antigüedad será la siguiente:

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad a razón del 5 % de cada trienio. Dicho tanto por ciento se aplicará al salario base de la categoría respectiva en el momento de producirse la antigüedad.

Al ascender de categoría, el trabajador no perderá la antigüedad devengada, y automáticamente percibirá los trienios devengados, tomando como base el nuevo salario de la categoría a la que ascienda.

Artículo 34º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán cinco, la de Verano, diciembre, Beneficios, Paga Extra de Septiembre y Plus de Productividad.



a) Las pagas de verano y diciembre se computarán semestralmente, y serán a razón de 30 días del salario convenio más antigüedad, vigente en la fecha de cobro. Ambas se percibirán antes del 15 de Julio y 18 de diciembre respectivamente.

b) Paga de Beneficios: Será de 30 días de salario convenio vigente, más antigüedad. El personal que tengan derecho a la misma, la cobrará antes del día 15 de febrero de cada año, o bien, se prorrateará mensualmente, a elección del trabajador/a

c) Paga Extra de Septiembre:

La cuantía de la paga extra de septiembre durante los años irá reflejada en las correspondientes tablas salariales, a la fecha del cobro de la misma, resultado de este convenio.

La paga extra de septiembre se devengará desde el 1 de septiembre de cada año al 31 de agosto del año siguiente, permaneciendo como fecha de pago el 1 de septiembre.

d) Plus de productividad:

El plus de productividad será de 300eur anual para reducir el absentismo.

El devengo de la misma será del 01 de enero al 31 de diciembre, efectuándose el pago antes del 7 de enero, y se cotiza el mes que se cobre.

Para la consecución del 100% de la misma, los trabajadores/a tendrán que haber tenido un 0% de Absentismo*. En el caso que esto no sea así, se restará un 8% de la misma por cada día de Absentismo*. A partir de 13 días*, el trabajador/a no percibirá el plus de Productividad.

En el caso de jornadas parciales, se cobrará la parte proporcional a la jornada realizada.

Solo tendrán derecho a la misma las personas con una antigüedad superior a 12 meses.

*Se considera en este absentismo cualquier tipo de baja.



Artículo 35º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece en concepto de plus de transporte, la cantidad fijada en las tablas salariales para todas las categorías, y que se percibirá por 11 meses al año.

A partir de la adjudicación de la nueva contrata, dicho plus se percibirá de forma íntegra independientemente del porcentaje de jornada, es decir, percibirán el mismo importe las jornadas parciales y las completas, siempre y cuando su jornada se distribuya en 5 días laborales.

Se percibirá el 100% de dicho plus independientemente del disfrute de los días de Semana Santa y Navidad.

Se establece en concepto extrasalarial de bolsa de vacaciones, la cantidad fijada en las tablas salariales para todas las categorías, que se percibirá en el mes de vacaciones.

Artículo 36º.- PROMOCION ECONOMICA VINCULADA A LA JUBILACION ANTICIPADA.

Se acuerda para todos los trabajadores una cuantía por Jubilación anticipada, según el siguiente baremo:

Jubilación anticipada 24 meses antes	5 mensualidades.
Jubilación anticipada 18 meses antes	4 mensualidades.
Jubilación anticipada 12 meses antes	3 mensualidades.
Jubilación anticipada 6 meses antes	2 mensualidades.

Para optar a estos premios es condición indispensable tener una antigüedad superior a los DIEZ años en la contrata de la Universidad.

Los trabajadores y trabajadoras al respecto de la jubilación parcial estarán a lo que dispone el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 37º.-ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de noviembre de 1991, número 92/ 131 CEE (LCE ur 1991/500) las empresas y los representantes legales de los trabajadores/a se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador/a objeto de la misma. Protocolo de acoso.

Artículo 38º.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

Todo trabajador/a tendrá derecho a la presencia de componentes del comité de empresa a la firma de la liquidación o finiquito.

Artículo 39º.- PLAN DE IGUALDAD

La empresa confeccionará un plan en materia laboral de la Ley Orgánica de Igualdad (LOIEMH 3/2007 de 22 de marzo) en los casos y bajo las condiciones que establece dicha Ley.

Mientras tanto se aplicará el de la Universidad de Alicante

Artículo 40º.- SEGURO COLECTIVO

La empresa suscribirá una póliza de seguros cuya cuantía a percibir por el trabajador o en su caso sus beneficiarios, será equivalente a una indemnización de 7.212,15 euros por muerte derivada de accidente de trabajo, y una indemnización de 10.271,21 euros por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo para el caso de que el trabajador/a tuviera jornada completa.

Para los trabajadores/as con jornada parcial, las cantidades a percibir serían:

En caso de muerte:

Hasta 15 horas: 3.005,06 euros.

De 16 h hasta 29 h: 5.409,11 euros.

De 30 h hasta 35 h: 7.212,15 euros.



En caso de invalidez:

Hasta 15 horas: 4.207,08 euros.

De 16 h hasta 29 h: 7.813,16 euros.

De 30 h hasta 35 h: 10.217,21 euros.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.-

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la Empresa, Ferroserv Servicios Auxiliares S.A. , dos Delegadas de Personal pertenecientes a CC.OO., cuatro delegadas de U.G.T. , una de S.E.P. y dos delegadas del C.s.i.f que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo, conforme a lo establecido en los Artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

FALTAS Y SANCIONES

FALTAS LEVES

- 1º- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas como leves.
- 2º- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 3º- Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo.
- 4º- Falta de aseo y limpieza personal.
- 5º- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 6º- La embriaguez ocasional.



FALTAS GRAVES

- 1º- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en el periodo de un mes.
- 2º- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
- 3º- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 4º- La simulación de enfermedad o accidente.
- 5º- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- 6º- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 7º- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8º- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- 9º- Tres faltas leves constituirán una falta grave.

FALTAS MUY GRAVES

- 1º- Más de seis faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
- 2º- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3º- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, etc.
- 4º- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa que pueda implicar a la Empresa desconfianza respecto a su autor.
- 5º- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6º- La embriaguez habitual.
- 7º- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños datos de reserva obligada.
- 8º- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros subordinados.



- 9º- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10º- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11º- Tres faltas graves se considerarán una falta muy grave.
- 12º- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 13º- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14º- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.



ANEXO I Tablas Salariales

Tablas Salariales desde 01/02/2021 hasta 30/06/2022						
<u>Grupos profesionales</u>	<u>Salario</u>	<u>Paga Sept.</u>	<u>Peligrosidad</u>	<u>Bolsa Vacaciones</u>	<u>Transporte</u>	<u>Plus Productividad</u>
-						
Encargado/a General	1.053,30	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Auxiliar Administrativo/a	751,89	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Sup o Enc Zona	995,70	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Sup o Enc. Sector	949,63	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Encargado/a Grupo o Edif.	828,49	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Resp. Equipo	798,09	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Especialista	889,29	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Peón Esp. Cristalero/a	801,28	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Conductor/a Limpiador/a	924,59	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Limpiador/a	749,27	597,83	226,61	42,85	85,71	300,00
Pagos	15	1	12	1	11	1
Peón Limpiador/a	739,20	597,83	52,46	42,85	85,71	-
Pagos	15	1	12	1	11	



Tablas Salariales desde 01/07/2022 hasta 31/12/2022

<u>Grupos profesionales</u>	<u>Salario</u>	<u>Paga Sept.</u>	<u>Peligrosidad</u>	<u>Bolsa Vacaciones</u>	<u>Transporte</u>	<u>Plus Productividad</u>
-						
Encargado/a General	1.090,16	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Auxiliar Administrativo/a	778,21	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Sup o Enc Zona	1.030,55	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Sup o Enc. Sector	982,87	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Encargado/a Grupo o Edif.	857,48	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Resp. Equipo	826,02	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Especialista	920,42	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Peón Esp. Cristalero/a	829,32	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Conductor/a Limpiador/a	956,95	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Limpiador/a	775,49	618,75	234,54	44,35	88,71	310,50
Pagos	15	1	12	1	11	1

Tablas Salariales desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

<u>Grupos profesionales</u>	<u>Salario</u>	<u>Paga Sept.</u>	<u>Peligrosidad</u>	<u>Bolsa Vacaciones</u>	<u>Transporte</u>	<u>Plus Productividad</u>
-						
Encargado/a General	1.106,52	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Auxiliar Administrativo/a	789,88	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Sup o Enc Zona	1.046,01	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Sup o Enc. Sector	997,61	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Encargado/a Grupo o Edif.	870,35	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Resp. Equipo	838,41	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Especialista	934,22	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Peón Esp. Cristalero/a	841,76	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Conductor/a Limpiador/a	971,31	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Limpiador/a	787,12	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Pagos	15	1	12	1	11	1



Tablas Salariales desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

<u>Grupos profesionales</u>	<u>Salario</u>	<u>Paga Sept.</u>	<u>Peligrosidad</u>	<u>Bolsa Vacaciones</u>	<u>Transporte</u>	<u>Plus Productividad</u>
Encargado/a General	1.106,52	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Auxiliar Administrativo/a	789,88	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Sup o Enc Zona	1.046,01	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Sup o Enc. Sector	997,61	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Encargado/a Grupo o Edif.	870,35	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Resp. Equipo	838,41	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Especialista	934,22	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Peón Esp. Cristalero/a	841,76	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Conductor/a Limpiador/a	971,31	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Limpiador/a	787,12	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Pagos	15	1	12	1	11	1

Tablas Salariales desde 01/01/2025 hasta 31/05/2025

<u>Grupos profesionales</u>	<u>Salario</u>	<u>Paga Sept.</u>	<u>Peligrosidad</u>	<u>Bolsa Vacaciones</u>	<u>Transporte</u>	<u>Plus Productividad</u>
Encargado/a General	1.106,52	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Auxiliar Administrativo/a	789,88	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Sup o Enc Zona	1.046,01	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Sup o Enc. Sector	997,61	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Encargado/a Grupo o Edif.	870,35	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Resp. Equipo	838,41	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Especialista	934,22	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Peón Esp. Cristalero/a	841,76	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Conductor/a Limpiador/a	971,31	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Limpiador/a	787,12	628,04	238,06	45,01	90,04	315,16
Pagos	15	1	12	1	11	1



***El Plus Transporte será abonado íntegramente para las jornadas completas y parciales según se indica en el Artículo 35º del presente convenio**

ANEXO II Temporalidades

1. El artículo 7.5 no tendrá vigencia desde la firma del convenio hasta la adjudicación del nuevo concurso. A partir del inicio de la nueva contrata, el artículo 7.5 tendrá vigencia nuevamente.
2. Una vez se inicie contrato, tras la adjudicación del nuevo concurso público del contrato de "Servicio de Limpieza con criterios de sostenibilidad y perspectiva de género en la Universidad de Alicante", cualquier trabajador con categoría de Peón/a Limpiador/a, pasará automáticamente a Limpiador/a, con todos los efectos inherentes a tal categoría, dejando de estar vigente la categoría de Peón/a Limpiador/a para el resto del convenio.