

## Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 d'agost de 2023, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu de l'empresa Costa de Azahar Mes Net, SL. [2023/9224]*

Vist el text del conveni col·lectiu de l'empresa Costa de Azahar Mes Net, SL, codi 80/01/0060/2023, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per l'empresa, i, d'una altra, per la representació legal de les persones treballadores, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desplega el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

### Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 d'agost de 2023.– La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA COSTA DE AZAHAR MES NET, SL, PER ALS ANYS DE 2023 A 2026

### CAPÍTOL I Parts signants i àmbits

#### Article 1. Parts signants

Són parts subscriptores d'aquest conveni, per la part empresarial, les persones administradores de l'empresa Costa de Azahar Mes Net, SL, i, per la part social, la representació legal de les persones treballadores: el delegat de personal dels centres de la província de Castelló i les persones membres del comitè d'empresa dels centres de la província de València.

#### Article 2. Clàusula sobre gènere

Els esments que es realitzen en aquest conveni, en relació amb el gènere dels treballadors i treballadores afectats, amb el terme genèric de «treballadors», s'entendran realitzades amb caràcter neutre, i integraran tant dones com homes.

#### Article 3. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu es pot aplicar en els centres de treball de l'empresa Costa de Azahar Mes Net, SL, de les províncies de València i Castelló que es troben representats, per la part social, pels delegats i membres del comitè d'empresa signants del conveni.

## Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2023, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de la empresa Costa de Azahar Mes Net, SL. [2023/9224]*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Costa de Azahar mes net, SL, código 80/01/0060/2023, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la empresa y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

### Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de agosto de 2023.– La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COSTA DE AZAHAR MES NET, SL PARA LOS AÑOS 2023 A 2026

### CAPÍTULO I Partes firmantes y ámbitos

#### Artículo 1. Partes firmantes

Son partes suscriptoras del presente convenio, por la parte empresarial, las personas administradoras de la empresa Costa de Azahar Mes Net, SL, y, por la parte social, la representación legal de las personas trabajadoras: el delegado de personal de los centros de la provincia de Castellón y las personas miembros del comité de empresa de los centros de la provincia de Valencia.

#### Artículo 2. Cláusula sobre género

Las menciones que se realicen en el presente convenio, en relación con el género de los trabajadores y trabajadoras afectados, mediante el término genérico de «trabajadores», se entenderán realizadas con carácter neutro, integrando tanto a mujeres como a hombres.

#### Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación en los centros de trabajo de la empresa Costa de Azahar Mes Net, SL de las provincias de Valencia y Castellón que se encuentren representados, por la parte social, por los delegados y miembros del comité de empresa firmantes del convenio.

*Article 4. Àmbit funcional i personal*

Aquest conveni es podrà aplicar a tot el personal contractat per compte d'altri que preste els serveis per a la mercantil Costa de Azahar Mes Net, SL, en els centres del seu àmbit territorial, amb independència de l'activitat professional que es realitze.

També es podrà aplicar a les persones treballadores contractades per compte d'altri en algun dels centres del seu àmbit d'aplicació, que siguen desplaçades a altres centres de treball de l'empresa de les províncies de València i Castelló.

*Article 5. Àmbit temporal*

Aquest conveni tindrà una vigència de quatre anys, que s'iniciarà l'1/1/2023 i finalitzarà el 31.12.2026.

*Article 6. Pròrroga i denúncia*

Aquest conveni es prorrogarà automàticament d'any en any si no hi ha denúncia d'alguna de les parts, que haurà de fer-se amb un termini d'antelació de dos mesos al venciment inicial o prorrogat. En cas de denúncia en el termini assenyalat, es mantindrà vigent en tots els seus termes sempre que no se signe un text nou que el substituïska. Realitzada la denúncia del conveni, les parts conformaran la taula negociadora del nou text en el termini d'un mes des de la data del venciment del conveni.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni, es produiran els efectes de l'article 86.4 ET.

## CAPÍTOL II

Condicions de vinculació, compensació,  
concurrència i dret supletori

*Article 7. Vinculació al conveni*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, es consideraran globalment en còmput anual.

En cas que algun dels pactes continguts en aquest conveni quede sense eficàcia pràctica, les parts hauran de renegociar la resta del contingut per a aconseguir els acords que procedisquen amb vista a reinstaurar l'equilibri del que s'ha negociat.

*Article 8. Compensació i absorció*

Les retribucions establides en aquest conveni es poden compensar i absorbir amb totes les que s'han percebut quan va entrar en vigor, inclòs el complement ad personam derivat del conveni col·lectiu d'empresa anterior, sense que, no obstant això, l'aplicació del present conveni pugua suposar la minoració del salari que, en còmput anual, hagen percebut els treballadors i treballadores en els seus rebuts de salari.

A aquest efecte, produïda la publicació oficial del conveni, es procedirà en l'empresa a l'homogeneïtzació salarial corresponent en l'estructura retributiva de les nòmines.

No obstant això, no seran compensables ni absorbibles els conceptes derivats de l'anterior conveni col·lectiu d'empresa, o bé que l'empresa abone en l'estructura salarial anterior, que tinguen la consideració de retribucions variables, com ara complements per jardineria, manteniment o altres similars.

*Article 9. Concurrència*

A aquest conveni d'empresa se li aplicaran les regles de concurrència i prioritat aplicativa previstes en l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors.

*Article 10. Convenis col·lectius de sector*

La regulació continguda en aquest conveni s'ha ajustat a les regles següents:

Estructura i quantia salarial: aquest conveni respecta l'estructura salarial i les quanties previstes en els convenis sectorials supletoris.

Jornada màxima anual: aquest conveni respecta la jornada màxima anual prevista en els convenis sectorials indicats, quan aquesta s'haja determinat en aquests convenis, sense perjudici de l'adaptació i deter-

*Artículo 4. Ámbitos funcional y personal*

El presente convenio será de aplicación a la totalidad del personal contratado por cuenta ajena que preste sus servicios para la mercantil Costa de Azahar Mes Net, SL, en los centros de su ámbito territorial, con independencia de la actividad profesional que se realice.

También será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas por cuenta ajena en alguno de los centros de su ámbito de aplicación, que sean desplazadas a otros centros de trabajo de la empresa de las provincias de Valencia y Castellón.

*Artículo 5. Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, iniciándose la misma el 1/1/2023 y finalizando el 31/12/2026.

*Artículo 6. Prórroga y denuncia*

El presente convenio se prorrogará automáticamente de año en año de no mediar denuncia de alguna de las partes, la cual deberá realizarse con un plazo de antelación de dos meses a su vencimiento inicial o prorrogado. En caso de denuncia en el plazo señalado, se mantendrá vigente en todos sus términos en tanto no se firme un texto nuevo que lo sustituya. Realizada la denuncia del convenio, las partes conformarán la mesa negociadora del nuevo texto en el plazo de un mes desde la fecha del vencimiento del convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, se producirán los efectos del art. 86.4 ET.

## CAPÍTULO II

Condiciones de vinculación, compensación,  
concurrencia y derecho supletorio

*Artículo 7. Vinculación al convenio*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Para el caso de que alguno de los pactos contenidos en el presente convenio quedara sin eficacia práctica, las partes deberán renegociar el resto de su contenido, alcanzando los acuerdos que procedan en orden a reinstaurar el equilibrio de lo negociado.

*Artículo 8. Compensación y absorción*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son compensables y absorbibles con la totalidad de aquellas que se venguen percibiendo a su entrada en vigor, incluido el complemento *ad personam* derivado del convenio colectivo de empresa anterior, sin que, no obstante, la aplicación del presente convenio pueda suponer la minoración del salario que, en cómputo anual, venguen percibiendo los trabajadores y trabajadoras en sus recibos de salario.

A tal efecto, producida la publicación oficial del convenio, se procederá en la empresa a la correspondiente homogeneización salarial en la estructura retributiva de las nóminas.

No obstante, no serán compensables ni absorbibles aquellos conceptos derivados del anterior convenio colectivo de empresa, o bien que la empresa venga abonando en la estructura salarial anterior, que tengan la consideración de retribuciones variables, tales como complementos por jardinería, mantenimiento u otros similares.

*Artículo 9. Concurrencia*

Al presente convenio de empresa le serán de aplicación las reglas de concurrència y prioridad aplicativa previstes en el art. 84 del Estatut de los Trabajadores.

*Artículo 10. Convenios colectivos de sector*

La regulación contenida en el presente convenio se ha ajustado a las siguientes reglas:

Estructura y cuantía salarial: el presente convenio respeta la estructura salarial y sus cuantías previstes en los convenios sectoriales supletorios.

Jornada máxima anual: el presente convenio respeta la jornada máxima anual prevista en los convenios sectoriales indicados, cuando ésta se haya determinado en dichos convenios, sin perjuicio de la

minació de l'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances, d'acord amb el que disposa l'article anterior.

Sistema de classificació professional: es respecta el sistema de classificació professional previst en els convenis indicats, sense perjudici de l'adaptació a l'àmbit de l'empresa d'aquest sistema.

Normes sobre contractació: es respecta el contingut de les normes relatives a la duració màxima dels contractes de treball de duració determinada i la resta de normes previstes en aquesta matèria en els convenis col·lectius indicats, i es regulen els aspectes que resulten disponibles en l'àmbit dels convenis d'empresa i sense perjudici de l'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació atribuïts als convenis d'empresa.

Mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal: es regulen mesures de conciliació, i aquest conveni disposa de la prioritat aplicativa a que es refereix l'article anterior.

#### Article 11. Dret supletori

Sense perjudici del que disposa l'article 9 d'aquest conveni, en el que no preveu el seu text s'ajustarà al que disposen els convenis col·lectius sectorials que s'indiquen en aquest article. En les matèries en que no disposa de prioritat aplicativa, quan el que s'ha regulat resulte més beneficiós per a les persones treballadores aquesta regulació serà prevalent.

Aquest conveni d'empresa inclou en el seu àmbit treballadors i treballadores afectats per dos convenis col·lectius sectorials, atés que l'empresa desenvolupa la seua activitat en diversos sectors diferenciats. El personal adscrit a cada sector tindrà com a dret supletori el seu respectiu conveni estatutari sectorial sense perjudici de les regles anteriors sobre concurrència, prioritat aplicativa i millora col·lectiva.

D'acord amb el que s'ha dit anteriorment, sense perjudici de l'aplicació de l'Estatut dels Treballadors, el dret supletori convencional en cada cas és el següent:

Personal de serveis de consergeria: resultarà supletori en aquest sector el Conveni col·lectiu estatal d'empreses de serveis auxiliars d'informació, recepció, control d'accessos i comprovació d'instal·lacions.

Personal de serveis de neteja: serà supletori en aquest sector el Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de València, per al personal dels centres representats d'aquesta província, i el conveni sectorial de referència de Castelló, per als centres representats d'aquesta altra, així com l'altra normativa sectorial aplicable.

El personal administratiu es regirà pel que disposa el conveni dels anteriors al qual les seues funcions i activitat queden adscrites, la qual cosa haurà d'especificar-se en el contracte de treball.

### CAPÍTOL III

#### Contractació, ingressos i cessaments

#### Article 12. Contracte de treball

La contractació del personal es farà d'acord amb les diferents modalitats contractuals previstes legalment, i s'acomodarà la modalitat contractual, la duració del contracte i la prestació dels serveis que es realitzaran a la naturalesa d'aquesta contractació, en el marc legal de referència.

#### Article 13. Contractes formatius

Quant al contracte de formació en alternança, es regirà pel que disposa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors. D'acord amb aquest article, la duració serà la prevista en el pla o programa formatiu corresponent, amb un mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys. Respecte a la retribució, serà la fixada en el respectiu conveni sectorial d'aplicació, sense que en cap cas pugua ser inferior al 60 % el primer any ni al 75 % el segon, respecte de la fixada en el conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball. En cap cas la retribució serà inferior a l'SMI en proporció al temps de treball.

Quant al contracte per a obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, s'ajustarà a l'article 11 de l'ET esmentat. La duració

adaptación y determinación del horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

Sistema de clasificación profesional: se respecta el sistema de clasificación profesional previsto en los convenios indicados, sin perjuicio de la adaptación al ámbito de la empresa de dicho sistema.

Normas sobre contratación: se respecta el contenido de las normas relativas a la duración máxima de los contratos de trabajo de duración determinada y el resto de normas previstas en esta materia en los convenios colectivos indicados, regulando aquellos aspectos que resultan disponibles en el ámbito de los convenios de empresa y sin perjuicio de la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidos a los convenios de empresa.

Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: se regulan medidas de conciliación, disponiendo el presente convenio de la prioridad aplicativa a que se refiere el artículo anterior.

#### Artículo 11. Derecho supletorio

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio, en lo no previsto en su texto se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sectoriales que se indican en el presente artículo. En aquellas materias en que no disponga de prioridad aplicativa, cuando lo regulado resulte más beneficioso para las personas trabajadoras esta regulación será prevalente.

El presente convenio de empresa incluye en su ámbito trabajadores y trabajadoras afectados por dos convenios colectivos sectoriales, dado que la empresa desarrolla su actividad en diversos sectores diferenciados. El personal adscrito a cada sector tendrá como derecho supletorio su respectivo convenio estatutario sectorial sin perjuicio de las reglas anteriores sobre concurrència, prioridad aplicativa y mejora colectiva.

De acuerdo con lo anterior, sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, el derecho supletorio convencional en cada caso es el siguiente:

Personal de servicios de conserjería: resultará supletorio en este sector el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

Personal de servicios de limpieza: será supletorio en este sector el Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Valencia, para el personal de los centros representados de esta provincia, y el convenio sectorial de referencia de Castellón, para los centros representados de esta otra, así como la demás normativa sectorial aplicable.

El personal administrativo se regirá por lo dispuesto en el convenio de los anteriores al que sus funciones y actividad queden adscritas, lo que deberá especificarse en el contrato de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Contratación, ingresos y ceses

#### Artículo 12. Contrato de trabajo

La contratación del personal se realizará de acuerdo con las distintas modalidades contractuales previstas legalmente, acomodando la modalidad contractual, la duración del contrato y la prestación de los servicios a realizar a la naturaleza de dicha contratación, en el marco legal de referencia.

#### Artículo 13. Contratos formativos

En cuanto al contrato de formación en alternancia, se regirá por lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con dicho artículo, su duración será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años. Con respecto a su retribución, será la fijada en el respectivo convenio sectorial de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo. En ningún caso su retribución será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo.

En cuanto al contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, se estará al citado art. 11 ET. Su duración

no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir un any, i dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial podran determinar-ne la duració, ateses les característiques del sector i de les pràctiques professionals que s'hauran de realitzar. La retribució d'aquests contractes serà la fixada en el conveni sectorial aplicable o, en defecte d'això, la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, sense que pugui ser inferior a la retribució del contracte de formació en alternança ni a l'SMI en proporció al temps de treball efectiu.

*Article 14. Contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció*

Quant a la duració del contracte per circumstàncies de la producció (article 15 de l'ET), derivades de l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i/o de les oscil·lacions, caldrà ajustar-se a la duració màxima que estableix el conveni col·lectiu del sector aplicable a cada contractació. Entre les oscil·lacions indicades, d'acord amb el precepte esmentat, s'entendran incloses les que deriven de les vacances anuals.

D'acord amb el que preveuen els convenis col·lectius sectorials de referència, la duració màxima dels contractes de duració determinada, per circumstàncies de la producció, serà la següent:

Personal afectat pel conveni de serveis auxiliars: no es troba regulada en aquest moment aquesta modalitat contractual en aquest conveni, per la qual cosa, d'acord amb l'article 15 ET, la duració màxima serà de 6 mesos sempre que el conveni sectorial esmentat no estableixi una duració superior.

Personal afectat pel conveni de neteja: en el conveni sectorial de la província de València, d'acord amb l'article 39, i sempre que no es determine una altra duració pel conveni estatal d'aquest sector, la duració màxima serà de 12 mesos. Per part seua, en el conveni d'aquest sector de la província de Castelló no es troba regulada, en aquest moment, aquesta modalitat contractual, per la qual cosa, d'acord amb l'article 15 ET, la duració màxima serà de 6 mesos sempre que no s'estableixi una duració diferent.

La duració màxima dels contractes subscrits a l'empresari d'aquesta modalitat amb els treballadors i treballadores classificats com a personal administratiu serà la corresponent al conveni sectorial estatutari al qual les seues funcions i activitat queden adscrites, segons la determinació en el contracte de treball.

En totes les contractacions per aquesta modalitat contractual, en cas de concertar-se el contracte per una duració inferior a la màxima, podrà prorrogar-se per acord de les parts per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir el límit màxim esmentat.

A la finalització del contracte per circumstàncies de la producció, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre la indemnització prevista en el conveni sectorial d'aplicació o, en defecte d'això, en l'Estatut dels Treballadors.

*Article 15. Contracte de substitució*

Aquesta modalitat contractual podrà emprar-se quan es tracte de substituir persones treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifique el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

D'acord amb l'article 49.1.c ET, aquesta modalitat contractual, quan finalitze, no tindrà aparellada una indemnització per la terminació.

*Article 16. Contractes a temps parcial*

El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores per dia, per setmana, per mes o per any, inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable. D'acord amb l'article 12.5 ET, en el moment de la realització del contracte a temps parcial o després d'aquest, podrà pactar-se la realització d'hores complementàries, sense que el nombre pugui superar el 30 % de les hores ordinàries objecte del contracte. No obstant això, d'acord amb l'article 12.5.b ET, aquest pacte d'hores complementàries només podrà formalitzar-se en contractes a temps parcial d'una jornada de treball no inferior a 10 hores en còmput anual.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per una duració determinada en els supòsits en què legalment es permet utilitzar aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació i l'aprenentatge.

no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar. La retribución de estos contratos será la fijada en el convenio sectorial aplicable o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que pueda ser inferior a la retribución del contrato de formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

*Artículo 14. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción*

En cuanto a la duración del contrato por circunstancias de la producción (art. 15 ET), derivadas del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y/o de las oscilaciones, se estará a la duración máxima que establezca en el convenio colectivo del sector aplicable a cada contratación. Entre las oscilaciones referidas, de acuerdo con el citado precepto, se entenderán incluidas aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

De acuerdo con lo previsto en los convenios colectivos sectoriales de referencia, la duración máxima de los contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción, será la siguiente:

Personal afectado por el convenio de servicios auxiliares: no se encuentra regulada en este momento esta modalidad contractual en este convenio, por lo que, de acuerdo con el art. 15 ET, su duración máxima será de 6 meses en tanto no se establezca una duración mayor por el citado convenio sectorial.

Personal afectado por el convenio de limpieza: en el convenio sectorial de la provincia de Valencia, de acuerdo con su art. 39, y en tanto no se determine otra duración por el convenio estatal de este sector, su duración máxima será de 12 meses. Por su parte, en el convenio de este sector de la provincia de Castellón no se encuentra regulada en este momento esta modalidad contractual, por lo que, de acuerdo con el art. 15 ET, su duración máxima será de 6 meses en tanto no se establezca una duración distinta.

La duración máxima de los contratos suscritos al amparo de esta modalidad con los trabajadores y trabajadoras clasificados como personal administrativo, será la correspondiente al convenio sectorial estatutario al que sus funciones y actividad queden adscritas, según determinación en el contrato de trabajo.

En todas las contrataciones por esta modalidad contractual, en caso de concertarse el contrato por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo.

A la finalización del contrato por circunstancias de la producción, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el convenio sectorial de aplicación o, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 15. Contrato de sustitución*

Esta modalidad contractual podrá emplearse cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

De acuerdo con el art. 49.1.c ET, esta modalidad contractual, a su finalización, no tendrá aparejada indemnización por su terminación.

*Artículo 16. Contratos a tiempo parcial*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. De acuerdo con el art. 12.5 ET, en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, podrá pactarse la realización de horas complementarias, sin que su número pueda superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. No obstante, de acuerdo con el art. 12.5.b ET, dicho pacto de horas complementarias solo podrá formalizarse en contratos a tiempo parcial de una jornada de trabajo no inferior a 10 horas en cómputo anual.

El contrato a tiempo parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per duració determinada en els supòsits en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.



El contracte, segons el que disposa l'article 8.2 ET, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball per dia, per setmana, per mes o per any contractades, així com la manera de distribuir-les segons el que preveu el conveni col·lectiu.

D'acord amb l'article 12.4.c ET, la jornada de les persones treballadores a temps parcial es registrarà cada dia i es totalitzarà mensualment, i caldrà entregar-ne una còpia a la persona treballadora, junt amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries. Aquests resums mensuals dels registres de jornada hauran de conservar-se per l'empresa durant un període mínim de quatre anys.

#### *Article 17. Període de prova*

D'acord amb el contingut de la normativa sectorial de referència, podrà pactar-se per escrit en el contracte de treball un període de prova no superior als períodes de temps següents:

Quant al personal afectat pel conveni de serveis auxiliars:

- Personal grup professional 1: sis mesos.
- Personal grup professional 2: dos mesos.
- Personal grup professional 3: dos mesos.
- Personal grup professional 4: dos mesos.
- Personal grup professional 5: dos mesos.

Quant al personal afectat pel conveni de neteja d'edificis i locals de València:

- Grup I: personal directiu i personal tècnic titulat en grau superior i mitjà: sis mesos.
- Grup II: personal administratiu: dos mesos.
- Grup III: càrrecs intermedis: dos mesos.
- Grup IV: personal operari: quinze dies.

Quant al personal afectat pel conveni de neteja d'edificis i locals de Castelló, caldrà ajustar-se al que disposa el conveni estatal del sector, ja que aquesta matèria no està regulada en aquest conveni provincial i perquè, d'altra banda, aquesta és una matèria reservada a la negociació nacional.

En el cas del personal administratiu, el període de prova màxim que podrà pactar-se en el contracte serà el previst en el conveni sectorial estatutari al qual les seues funcions i activitat queden adscrites, sense perjudici de l'aplicació, en defecte d'això, del que preveu l'article 14 ET.

#### *Article 18. Cessament voluntari en l'empresa*

Quant al personal de serveis auxiliars, segons el conveni sectorial d'aplicació, la persona treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estarà obligada a posar-ho en coneixement d'aquesta, i complir el termini de preavís següent:

- Personal grup professional 1: tres mesos.
- Personal grup professional 2: un mes.
- Personal grup professional 3: un mes.
- Personal grup professional 4: un mes.
- Personal grup professional 5: quinze dies.

Quant al personal afectat pels convenis de neteja, els treballadors i treballadores que desitgen cessar en la seua prestació de serveis de manera voluntària hauran de comunicar aquesta decisió a l'empresa amb una antelació de 15 dies a l'efectivitat d'aquest cessament.

Els preavisos esmentats no es podran aplicar a les treballadores que, conforme al que disposa l'article 49.1.m ET, estiguen obligades a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

Aquests preavisos hauran d'acordar-se per escrit en els contractes de treball i l'incompliment d'aquests comportarà la pèrdua del salari de tants dies com dies de preavís incomplert s'hagen produït.

Sense perjudici del que disposa la legislació supletòria, d'acord amb l'article 49.1.c ET, en els casos de contracte d'una duració determinada superior a un any, la part que formule la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra l'acabament d'aquest amb una antelació mínima de 15 dies. L'incompliment d'aquest preavís suposarà l'obligació d'indemnitzar l'altra part amb l'equivalent econòmic a l'import diari del salari per cada dia de retard en el preavís esmentat.

El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De acuerdo con el art. 12.4.c ET, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. Estos resúmenes mensuales de los registros de jornada deberán conservarse por la empresa durante un periodo mínimo de cuatro años.

#### *Artículo 17. Periodo de prueba*

De acuerdo con el contenido de la normativa sectorial de referencia, podrá pactarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba no superior a los siguientes periodos de tiempo:

En cuanto al personal afectado por el convenio se servicios auxiliares:

- Personal grupo profesional 1: seis meses.
- Personal grupo profesional 2: dos meses.
- Personal grupo profesional 3: dos meses.
- Personal grupo profesional 4: dos meses.
- Personal grupo profesional 5: dos meses.

En cuanto al personal afectado por el convenio de limpieza de edificios y locales de Valencia:

- Grupo I: personal directivo y personal técnico titulado en grado superior y medio: seis meses.
- Grupo II: personal administrativo: dos meses.
- Grupo III: mandos intermedios: dos meses.
- Grupo IV: personal operario: quince días.

En cuanto al personal afectado por el convenio de limpieza de edificios y locales de Castellón, se estará a lo dispuesto en el convenio estatal del sector, al no venir regulada esta materia en dicho convenio provincial y ser, por otra parte, esta una materia reservada a la negociación nacional.

En el caso del personal administrativo, el periodo de prueba máximo que podrá pactarse en el contrato será el previsto en convenio sectorial estatutario al que sus funciones y actividad quede adscrita, sin perjuicio de la aplicación, en su defecto, de lo previsto en el art. 14 ET.

#### *Artículo 18. Cese voluntario en la empresa*

En cuanto al personal de servicios auxiliares, conforme al convenio sectorial de aplicación, la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal grupo profesional 1: tres meses.
- Personal grupo profesional 2: un mes
- Personal grupo profesional 3: un mes
- Personal grupo profesional 4: un mes
- Personal grupo profesional 5: quince días.

En cuanto al personal afectado por los convenios de limpieza, los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar en su prestación de servicios de forma voluntaria deberán comunicar su decisión a la empresa con una antelación de 15 días a la efectividad de dicho cese.

Los citados preavisos no serán de aplicación a las trabajadoras que, conforme a lo dispuesto en el art. 49.1.m ET, se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Dichos preavisos deberán acordarse por escrito en los contratos de trabajo, llevando su incumplimiento llevará aparejada la pérdida del salario de tantos días como días de preaviso incumplido se hayan producido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación supletoria, de acuerdo con el artículo 49.1.c ET, en los casos de contrato de duración determinada superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de este preaviso supondrá la obligación de indemnizar a la otra parte con el equivalente económico al importe diario del salario por cada día de retraso en el citado preaviso.

## CAPÍTOL IV

## Classificació professional i mobilitat funcional

*Article 19. Criteris generals*

Mitjançant un acord entre el treballador o la treballadora i l'empresa, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, i així s'especifiquen les funcions que determinen l'adscripció corresponent a un grup professional concret. L'acompliment de les funcions derivades de la classificació esmentada defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

*Article 20. Grups professionals*

El sistema de classificació professional serà en cada sector el previst en el respectiu conveni sectorial d'aplicació, sense perjudici de l'adaptació a l'àmbit de l'empresa d'aquest sistema. Es fa constar que aquesta matèria està reservada legalment a la negociació estatal.

Quant al personal de serveis de consergeria, de manera enunciativa i sense perjudici de la resta de categories, es destaquen les funcions compreses en les següents:

Porter/a: qualsevol persona que, disposant d'un habitatge apte per a ser habitat en l'immoble on preste els seus serveis, i complint els requisits de capacitat, realitze les comeses assenyalades en aquest conveni en virtut del contracte de treball. Per a complir la seua comesa laboral s'entendrà que el lloc de treball serà tant en la consergeria, taulell, etc. com desenvolupant les funcions pròpies de la seua labor.

L'habitatge haurà de complir les condicions necessàries per a la seua habitabilitat, higiene i decòrum, i les reparacions i l'equipament necessaris i propis de l'ús seran a càrrec de la propietat, excepte les derivades d'una mala utilització. Tindrà el caràcter de domicili particular del porter/a, per estar vinculat a les seues funcions, i serà obligatori usar-lo com a habitatge habitual.

Conserge: qualsevol persona que, sense disposar d'un habitatge apte per a ser habitat en l'immoble on preste els seus serveis, i complint els requisits de capacitat, realitze les comeses assenyalades en aquest conveni en virtut del contracte de treball. Per a complir la seua comesa laboral s'entendrà que el lloc de treball serà tant en la consergeria, taulell, etc. com desenvolupant les funcions pròpies de la seua labor.

Aquestes categories s'integren en la denominada com a auxiliar de serveis del conveni estatal de serveis auxiliars. En l'àmbit de l'empresa, en els rebuts de salari i altra documentació laboral es mantindrà la denominació tradicional de «portera o porter» o «conserge», segons es tracte.

Les funcions de les categories de porter/a i conserge són, de manera enunciativa, les següents:

Facilitar l'entrada i eixida, tant a veïns/veïnes com a visitants, en els diferents accessos de la comunitat.

La supervisió i obertura dels accessos per a l'entrada i eixida de mobiliari.

L'obertura de la porta principal per a ajudar persones amb diversitat funcional, persones carregades, etc.

La supervisió de l'estat de la zona comuna: lavabo, reg, etc.

La supervisió del funcionament de les instal·lacions de la zona comuna, escales i garatge: reg, enllumenat, ascensors, bombes, gas, contra incendis, etc.

El control de la il·luminació de zones comunes, garatge, piscina, etc.

La recepció de cartes i paquets amb l'autorització prèvia de la persona propietària. El lliurament d'aquests exclusivament a la persona ordenant.

La recollida i el lliurament de notes, encàrrecs, avisos, etc. al veïnatge.

La supervisió de compliment d'horaris i normativa de la comunitat. La comunicació de les incidències observades.

La supervisió d'arribades i eixides d'industrials contractats per al manteniment o les reparacions i dels treballs realitzats.

La supervisió d'arribades – permanència – eixida de treballadors/ores d'empreses titulars de serveis: ascensors, gas, llum, etc. i dels treballs realitzats.

El tractament de mobles i coses diverses deixats per les persones propietàries perquè l'ajuntament els retire.

## CAPÍTULO IV

## Clasificación profesional y movilidad funcional

*Artículo 19. Criterios generales*

Mediante acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, determinando así las funciones que determinen la correspondiente adscripción a un determinado grupo profesional. El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

*Artículo 20. Grupos profesionales*

El sistema de clasificación profesional será en cada sector el previsto en su respectivo convenio sectorial de aplicación, sin perjuicio de la adaptación al ámbito de la empresa de dicho sistema. Se hace constar que esta materia está reservada legalmente a la negociación estatal.

En cuanto al personal de servicios de conserjería, a modo enunciativo y sin perjuicio del resto de categorías, se destacan las funciones comprendidas en las siguientes:

Portero/a: toda persona que, disponiendo de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad, realice los cometidos señalados en este convenio en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc. como desarrollando las funciones propias de su labor.

La vivienda deberá cumplir las condiciones necesarias para su habitabilidad, higiene y decoro, siendo a cargo de la propiedad las reparaciones y equipamiento necesarios y propios del uso, salvo aquellas derivadas de la mala utilización. Tendrá el carácter de domicilio particular del portero/a, por estar vinculado a sus funciones, siendo obligatorio su uso como vivienda habitual.

Conserje: toda persona que, sin disponer de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad, realice los cometidos señalados en este convenio en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc. como desarrollando las funciones propias de su labor.

Estas categorías se integran en la denominada como auxiliar de servicios del Convenio estatal de servicios auxiliares. En el ámbito de la empresa, en los recibos de salario y demás documentación laboral se mantendrá la denominación tradicional de «portera o portero» o «conserje», según se trate.

Las funciones de las categorías de portero/a y conserje son, a modo enunciativo, las siguientes:

Facilitar la entrada y salida, tanto a vecinos/as como a visitantes, en los diferentes accesos de la comunidad.

Supervisar y aperturar los accesos para la entrada y salida de mobiliario.

La apertura de la puerta principal en ayuda de personas con diversidad funcional, personas cargadas, etc.

La supervisión del estado de la zona común: aseo, riego, etc.

La supervisión del funcionamiento de las instalaciones de la zona común, escaleras y garaje: riego, alumbrado, ascensores, bombas, gas, contraincendios, etc.

El control de la iluminación de zonas comunes, garaje, piscina, etc.

La recepción de cartas y paquetes previa autorización de la persona propietaria. Entrega de los mismos exclusivamente a la persona ordenante.

La recogida y entrega de notas, recados, avisos, etc. a los vecinos/as.

La supervisión de cumplimiento de horarios y normativa de la comunidad. Comunicación de las incidencias observadas.

La supervisión de llegadas y salidas de industriales contratados para mantenimiento o reparaciones y de los trabajos realizados.

La supervisión de llegadas – permanencia – salida de empleados/as de empresas titulares de servicios: ascensores, gas, luz, etc. y de los trabajos realizados.

El tratamiento de muebles y varios dejados por las personas propietarias para su retirada por el ayuntamiento.



El control de la retirada de fem. La comprovació del bon funcionament dels mecanismes de tancament d'accessos del recinte.

La neteja d'abocaments ocasionals.

Objectes perduts: recollida – custòdia – lliurament.

La guarda de material elèctric. El canvi de bombetes.

El control de la pista de pàdel i torns de joc segons les normes de la comunitat, si és el cas.

El control del tauler d'anuncis.

L'ompliment d'un full de control amb les incidències o els successos del dia. El lliurament d'una còpia en la bústia de la comunitat.

La comunicació urgent via telefònica a l'empresa i/o administrador/a de les incidències urgents perquè es resolguen.

Conserje especialista: la categoria de conserje especialista es defineix de manera idèntica a la de conserje, encara que, entre les seues funcions, a més de les previstes per a aquesta última, poden trobar-se assignades una de les següents o diverses:

Neteja completa de les instal·lacions.

Manteniment i conservació de les zones enjardinades, plantes, reg, etc.

Tasques de manteniment de les instal·lacions.

Funcions de conservació integral de les instal·lacions.

Recollida i depòsit en els contenidors corresponents del fem del veïnatge de la finca.

Tasques de coordinació i supervisió dels treballs del personal adscrit a les instal·lacions.

Aquesta categoria s'integra en la denominada com a auxiliar de serveis especialitzat/ada del Conveni estatal de serveis auxiliars. En l'àmbit de l'empresa, en els rebuts de salari i altra documentació laboral es mantindrà la denominació tradicional de «conserje especialitzat».

Quant al personal de serveis de neteja, en aquest col·lectiu, i sense perjudici de la resta de categories, de manera enunciativa, s'indiquen les funcions compreses en les categories següents:

Netejador/a: és la persona treballadora que executa les tasques de fregada, espolsada, escombratge i poliment manualment o amb útils tradicionals o amb elements electrodomèstics o de maneig fàcil, considerats com d'ús domèstic, encara que aquests tinguen més potència de sòls, sostres, parets, mobiliari (exceptuant-ne el mobiliari hospitalari), de locals, recintes i llocs, així com vidrires, portes, finestres, des de l'interior d'aquests o en aparadors; i per a realitzar aquestes tasques es requerirà només l'atenció deguda i la voluntat de portar a terme allò que se li ordene, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment.

Peó/peona especialista: és la persona treballadora que realitza funcions concretes i determinades, que, sense haver aconseguit la plenitud de coneixements i facultats per a tindre una categoria superior, realitza de manera ocasional o periòdica funcions que exigeixen, no obstant això, una certa pràctica i especialització.

Conductor/a netejador/a: és qui, estant en possessió del permís de conduir corresponent a la classe de vehicles de què es tracte, realitza indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a un conductor/a utilitzant el vehicle que pose a la seua disposició l'empresa per a desplaçar-se amb més rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per a qualssevol altres tasques que li ordenarà l'empresa, com ara el repartiment, la distribució del personal o materials o transport en general.

Coordinador/a de centre: és qui, realitzant les funcions específiques de la seua categoria professional, té, a més, la responsabilitat d'un equip d'entre tres a nou persones treballadores. Durant la part de la jornada laboral que a aquest efecte determine la direcció de l'empresa exercirà funcions específiques de control i supervisió d'un grup o edifici, mentre que en la part restant de la jornada farà les funcions que es necessiten.

Supervisor/a de sector: és qui, seguint les ordres immediates del o de la cap d'operacions, té com a missió inspeccionar els centres de treball, i les seues funcions específiques són les següents: 1. Organitzar el personal que tinga a les seues ordres de manera que els rendiments siguen normals, que el servei siga efectiu i eficient i s'evite la fatiga dels productors/ores. 2. Emetre els informes corresponents, per a traslladar-los a la persona encarregada general, sobre les anomalies observades i el bon rendiment de treball. 3. Reflectir en els comunicats diaris de producció i dels rendiments de treball del personal sota el seu

El control de la retirada de basuras. Comprobación del buen funcionamiento de los mecanismos cierre de accesos del recinto.

La limpieza de vertidos ocasionales.

Objetos perdidos: recogida – custodia – entrega.

Guardería de material eléctrico. Cambio de bombillas.

El control de la pista de pàdel y turnos de juego según normas de la comunidad, en su caso.

El control del tablón de anuncios.

Cumplimentar una hoja de control con las incidencias o sucesos del día. Entrega de copia en el buzón de la comunidad.

La comunicación urgente vía telefónica a la empresa y/o administrador/a de aquellas incidencias urgentes para su resolución.

Conserje especialista: la categoría de conserje especialista se define de forma idèntica a la de conserje, si bien, entre sus funciones, además de las previstas para esta última, pueden encontrarse asignadas una o varias de las siguientes:

Limpieza completa de las instalaciones.

Mantenimiento y conservación de las zonas ajardinadas, plantas, riego, etc.

Tareas de mantenimiento de las instalaciones.

Funciones de conservación integral de las instalaciones.

Recogida y depósito en los contenedores correspondientes de la basura de los vecinos/as de la finca.

Tareas de coordinación y supervisión de los trabajos del personal adscrito a las instalaciones.

Esta categoría se integra en la denominada como auxiliar de servicios especializado/a del Convenio estatal de servicios auxiliares. En el ámbito de la empresa, en los recibos de salario y demás documentación laboral se mantendrá la denominación tradicional de «conserje especializado».

En cuanto al personal de servicios de limpieza, en este colectivo y sin perjuicio del resto de categorías, a modo enunciativo, se indican las funciones comprendidas en las siguientes categorías:

Limpiador/a: es la persona trabajadora que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido y pulido manualmente o con útiles tradicionales o con elementos electrodomésticos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque estos sean mayor potencia de suelos, techos, paredes, mobiliario (exceptuando el mobiliario hospitalario), de locales, recintos y lugares así como cristaleras, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates; sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar acabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Peón/a especialista: es la persona trabajadora que realiza funciones concretas y determinadas, que, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar una categoría superior, realiza de forma ocasional o periódica funciones que exigen, sin embargo, cierta practica y especialización.

Conductor/a limpiador/a: es quien, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículos de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a 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 cualesquiera otras tareas que le serán ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Coordinador/a de centro: es quien, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de entre tres a nueve personas trabajadoras. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión de un grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones que se precisen.

Supervisor/a de sector: es quien, a las ordenes inmediatas del jefe/a de operaciones, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo, siendo sus funciones específicas las siguientes: 1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que el servicio sea efectivo y eficiente evitando la fatiga de los productores/as. 2. Emitir los informes correspondientes, para su traslado a la persona encargada general, sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo. 3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mando,



comandament, en què informe de les incidències que hi haja, a fi que es corregisquen, al més prompte possible, i s'esmenen i s'eviten les reincidències.

**Cap d'operacions:** és la persona treballadora que, per les condicions humanes, públiques i professionals que té, amb la responsabilitat consegüent davant de l'empresa, i a les ordres immediates de la direcció, gerències o superiors, coordina el treball dels supervisors/ores de sector i coordinadors/ores de centre i de la resta de personal operatiu, i els tramita les ordres oportunes i informa l'empresa dels rendiments de productivitat i el control del personal i altres incidències.

**Oficial/a de 1a:** és qui, amb plenitud de coneixements teoricopràctics i de facultats en una matèria determinada de l'àrea operativa, domina en conjunt el maneig i el funcionament dels útils i les màquines aplicant racionalment i per a cada cas els tractaments adequats i fent treballs específics, amb iniciativa, rendiment, responsabilitat, habilitat i eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, útils o màquines, i atén, en tot cas, la vigilància i el manteniment de les màquines, útils o vehicles necessaris per a acomplir la seua missió.

**Oficial/a de 2a:** és la persona treballadora que actua sota les ordres d'un/a cap i té a càrrec seu un treball determinat que requereix, a més, la formació, la preparació i les condicions adequades per a l'ofici designat. Així mateix, correspondrà aquesta categoria als treballadors/ores que realitzen neteja industrial, vitrificació de sòls, neteja de vidres i fi d'obra, de manera habitual i continuada, utilitzant les màquines o els utensilis determinats a aquest efecte.

Quant al personal administratiu, en aquest grup, de manera enunciativa, s'integren les funcions compreses en les categories següents, sense perjudici de la resta:

**Auxiliar administratiu/iva:** és la persona treballadora que dedica l'activitat a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball de l'oficina.

**Oficial/a de 2a administratiu/iva:** és la persona treballadora amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinada a un/a cap, i que fa treballs de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

**Oficial/a de 1a administratiu/iva:** és la persona treballadora que actua sota les ordres d'un/a cap i que té al seu càrrec un treball determinat que requereix càlcul, estudi, preparació i de les condicions adequades.

**Cap d'administració:** és la persona treballadora que, amb o sense funcions de comandament sobre un grup de persones, té la responsabilitat de l'oficina de l'empresa. Depenen d'ell les diverses seccions administratives, a les quals imprimeix unitat.

**Cap d'RH:** és la persona treballadora que, amb o sense funcions de comandament sobre un grup de persones, té la responsabilitat de les relacions laborals i d'RH de l'empresa.

Aquestes categories, així com la resta que hi ha a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, s'acomodaran en l'empresa a la classificació professional dels respectius convenis sectorials.

#### *Article 21. Mobilitat funcional*

D'acord amb l'article 39 ET, la mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i respecte a la dignitat dels treballadors i treballadores. Aquesta mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, corresponents o no al grup professional d'adscripció, només serà possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquen. En el cas d'encàrrec temporal de funcions pertanyents a un grup professional diferent del d'adscripció contractual, la persona empresària haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'aquesta a la representació de les persones treballadores.

En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any, o huit durant dos anys, de manera ininterrompuda, la persona treballadora tindrà preferència a l'ascens, en cas de produir-se una vacant. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapse de la dignitat del treballador o treballadora i sense perjudici de la seua formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en l'encàrrec de funcions inferiors, i en aquest cas mantindrà la retribució d'origen.

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.

**Jefe/a de operaciones:** es la persona trabajadora que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad conseguida ante la empresa, y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencias o superiores, coordina el trabajo de los supervisores/as de sector y coordinadores/as de centro y del resto de personal operativo, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y el control del personal y demás incidencias.

**Oficial/a de 1ª:** es quien, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades en una determinada materia del área operativa, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinas aplicando racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados y realizando trabajos específicos, 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 maquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

**Oficial/a de 2ª:** es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere además de la adecuada formación, preparación y condiciones para el oficio designado. Asimismo, corresponderá esta categoría a aquellos trabajadores/as que realicen limpieza industrial, vitrificado de suelos, limpieza de cristales y fin de obra, de manera habitual y continuada, utilizando para ello las máquinas u utensilios determinados al efecto.

En cuanto al personal administrativo, en este grupo, a modo enunciativo, se integran las funciones comprendidas en las siguientes categorías, sin perjuicio del resto:

**Auxiliar administrativo/a:** es la persona trabajadora que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**Oficial/a de 2ª administrativo/a:** es la persona trabajadora con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe/a, y que realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

**Oficial/a de 1ª administrativo/a:** es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un jefe/a y que tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere calculo, estudio, preparación y de las condiciones adecuadas.

**Jefe/a de administración:** es la persona trabajadora que, con o sin funciones de mando sobre un grupo de personas, tiene la responsabilidad de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

**Jefe/a de RRHH:** es la persona trabajadora que, con o sin funciones de mando sobre un grupo de personas, tiene la responsabilidad de las relaciones laborales y de RRHH de la empresa.

Estas categorías, así como las restantes existentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se acomodarán en la empresa a la clasificación profesional de los respectivos convenios sectoriales.

#### *Artículo 21. Movilidad funcional*

De acuerdo con el art. 39 ET, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. Dicha movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, correspondientes o no al grupo profesional de adscripción, solo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen. En el caso de encomienda temporal de funciones pertenecientes a un grupo profesional distinto al de adscripción contractual, la persona empresaria deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, de manera ininterrompida, la persona trabajadora tendrá preferencia al ascenso, en caso de producirse vacante. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.



No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els casos de realització de funcions diferents de les habituals a conseqüència de la mobilitat funcional.

En tot cas, en aquesta matèria caldrà ajustar-se al que disposen els convenis sectorials d'aplicació en cada cas.

## CAPÍTOL V

### Jornada de treball i descansos

#### *Article 22. Jornada anual*

La jornada màxima anual de treball efectiu a jornada completa serà la prevista per a cada grup professional en el conveni col·lectiu sectorial de referència en cada cas, en cada període vigent o, en defecte d'això, l'establida en aquest conveni. A aquest efecte, es detalla seguidament la jornada màxima anual per a cada grup professional derivat del que s'ha exposat:

Personal del sector de serveis auxiliars: si bé el conveni de referència estableix per a 2023 un total de 1.804 hores/any, s'acorda una jornada màxima anual efectiva de 1.800 hores.

Personal del sector de neteja d'edificis i locals: la jornada laboral anual serà de 1.780 hores de treball efectiu, conforme als convenis sectorials de referència.

En el cas del personal administratiu, aquesta jornada màxima anual serà la prevista, de les anteriors, en el conveni sectorial estatutari al qual la seua activitat quede adscrita.

#### *Article 23. Horari i distribució del temps de treball*

L'horari dels treballadors i treballadores en l'empresa serà el que estableixen els seus contractes de treball, sense que la jornada diària pugui excedir les 9 hores de treball efectiu, o 8 hores en el cas de les persones treballadores menors de 18 anys, i en tot cas es respectarà el descans entre jornades.

A l'efecte de la distribució de la jornada anual prevista en l'article anterior, la jornada de treball setmanal serà de 40 hores de treball efectiu de mitjana en còmput anual, d'acord amb l'article 34.1 ET.

Per necessitats d'atenció als clients/es, la jornada de treball podrà distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any, i en tot cas es respectarà el període de 12 hores mínim entre el final d'una jornada i el començament de la següent, així com el que disposa l'article 34.2 ET en aquesta matèria. Les diferències que es produïsquen per excés de la jornada hauran de quedar regularitzades amb descansos equivalents durant l'any natural en què es produïsquen, sempre que l'organització del treball ho faça possible. En cas que, arribats al 31 de desembre de cada exercici, aquest excés de jornada no s'haja pogut compensar amb descansos equivalents, els descansos hauran d'assenyalar-se perquè es gaudisquen amb un termini màxim al 30 de juny de l'exercici posterior a quan es van generar i, no obstant això, es podran abonar alternativament les hores com a extraordinàries en la nòmina del mes de desembre de l'exercici de la seua generació. Per part seua, les diferències que es produïsquen per defecte respecte a la jornada màxima anual prevista en aquest conveni hauran de quedar regularitzades, necessàriament, en l'exercici natural en què es produïsquen, sense que siga possible que es traslladen a l'exercici posterior. A fi de regularitzar les diferències per defecte, l'empresa podrà assenyalar la prolongació de la jornada de treball diària habitual per espai màxim de 2 hores diàries, sempre respectant l'article 34.2 ET i altres normes de dret mínim necessari.

#### *Article 24. Descansos*

Sense perjudici de la regulació sectorial corresponent en els aspectes en què aquest conveni no disposa de prioritats aplicatives o resulte prevalent, d'acord amb l'article 34.3 ET, entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, dotze hores.

El descans mínim setmanal en l'empresa serà de dia i mig ininterromput.

Sempre que la jornada de treball diària excedisca les 6 hores continuades, els treballadors i treballadores tindran dret a un descans dins d'aquesta jornada de 15 minuts, que sí que tindran la consideració de temps efectiu de treball. En el cas de les persones treballadores menors

No cabrà invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En todo caso, en esta materia se estará a lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación en cada caso.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo y descansos

#### *Artículo 22. Jornada anual*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo a jornada completa, será la prevista para cada grupo profesional en el convenio colectivo sectorial de referencia en cada caso, en cada periodo vigente, o, en su defecto, la establecida en el presente convenio. A tal efecto, se detalla seguidamente la jornada máxima anual para cada grupo profesional derivado de lo anterior:

Personal del sector de servicios auxiliares: si bien el convenio de referencia establece para 2023 un total de 1.804 horas/año, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.800 horas.

Personal del sector de limpieza de edificios y locales: la jornada laboral anual será de 1780 horas de trabajo efectivo, conforme a los convenios sectoriales de referencia.

En el caso del personal administrativo, dicha jornada máxima anual será la prevista, de las anteriores, en convenio sectorial estatutario al que su actividad quede adscrita.

#### *Artículo 23. Horario y distribución del tiempo de trabajo*

El horario de los trabajadores y trabajadoras en la empresa será el establecido en sus contratos de trabajo, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas de trabajo efectivo, o de 8 horas en el caso de las personas trabajadoras menores de 18 años, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

A efectos de la distribución de la jornada anual prevista en el artículo anterior, la jornada de trabajo semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de acuerdo con el art. 34.1 ET.

Por necesidades de atención a los clientes/as, la jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año, respetando en todo caso el periodo de 12 horas mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, así como lo dispuesto en el art. 34.2 ET en esta materia. Las diferencias que se produzcan por exceso de la jornada deberán quedar regularizadas con descansos equivalentes en el año natural que se produzcan, siempre que la organización del trabajo lo haga posible. En caso de que, alcanzado el 31 de diciembre de cada ejercicio, tal exceso de jornada no se haya podido compensar con descanso equivalente, los descansos deberán señalarse para su disfrute con plazo máximo al 30 de junio del ejercicio posterior a su generación, pudiendo abonarse alternativamente, no obstante, las horas como extraordinarias en la nómina del mes de diciembre del ejercicio de su generación. Por su parte, las diferencias que se produzcan por defecto con respecto a la jornada máxima anual prevista en el presente convenio deberán quedar regularizadas, necesariamente, en el ejercicio natural en que se produzcan, sin que sea posible su traslado al ejercicio posterior. Al objeto de regularizar las diferencias por defecto, la empresa podrá señalar la prolongación de la jornada de trabajo diaria habitual por espacio máximo de 2 horas diarias, siempre respetando el art. 34.2 ET y demás normas de derecho mínimo necesario.

#### *Artículo 24. Descansos*

Sin perjuicio de la regulación sectorial correspondiente en aquellos aspectos en que este convenio no disponga de prioridad aplicativa o resulte prevalente, de acuerdo con el art. 34.3 ET, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El descanso mínimo semanal en la empresa será de día y medio ininterrompido.

Siempre que la jornada de trabajo diaria exceda de 6 horas continuadas, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso dentro de dicha jornada de 15 minutos, que sí tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En el caso de las personas trabajadoras



d'edat de 18 anys caldrà ajustar-se al que es disposa en aquesta matèria en l'article 34.4 ET.

#### *Article 25. Hores extraordinàries*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen la jornada màxima anual establida en aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de les regles de distribució irregular de la jornada previstes en l'article 23. Les hores extraordinàries es compensaran amb descansos equivalents, o bé amb la retribució d'aquestes al valor fixat en el conveni sectorial d'aplicació en cada cas.

### CAPÍTOL VI

#### Vacances, festes i permisos

#### *Article 26. Vacances anuals i dies festius*

##### Vacances anuals.

Quant al nombre de dies de vacances anuals, caldrà ajustar-se al que disposen els convenis sectorials aplicables en cada cas. Aquest conveni tindrà prioritat aplicativa quant a la planificació anual de les vacances, conforme a l'article 84.2.b ET.

El calendari anual de treball l'haurà d'establir l'empresa de manera que els treballadors i treballadores coneguen el període o períodes vacacionals amb una antelació de dos mesos a l'inici d'aquest. A tals efectes, el calendari previst s'elaborarà al començament d'any, i se'n donarà trasllat a la representació legal de les persones treballadores perquè coneguen la distribució i l'ajust anual de la jornada de treball. No obstant això, aquest calendari col·lectiu previsible s'ajustarà en cada cas, i s'individualitzaran les situacions particulars i l'acomodament dels acords quant als períodes concrets vacacionals del personal.

La distribució anual de les vacances podrà fer-se en un període o més, tenint en compte i coordinant les necessitats de servei concurrents i les sol·licituds del personal, sense que l'inici d'aquestes pugui produir-se en un dia de descans setmanal o festiu no laborable.

La retribució de les vacances es farà computant el salari en jornada ordinària, i, al seu torn, computant la remuneració normal o mitjana, inclosos els complementos del lloc de treball o similars, per tant, amb exclusió únicament dels plusos i conceptes de caràcter no salarial. En cas de baixa en l'empresa sense haver gaudit les vacances meritades o havent gaudit un nombre de dies superior al meritat, la liquidació d'havers inclourà l'equivalent econòmic que corresponga, i se'n deduirà, si és el cas, el nombre de dies en excés gaudits, respectivament.

En el cas del personal administratiu, el nombre de dies de vacances retribuïdes serà, dels previstos en els convenis sectorials, l'establert en el conveni al qual la seua activitat i funcions quedes adscrites.

##### Treball en dies festius.

Amb caràcter general, donades les peculiaritats de l'activitat de l'empresa, que determinen la prestació de serveis amb caràcter habitual en aquests dies, el treball específic en dia festiu sol es compensarà segons aquest apartat quan aquesta prestació supose un excés sobre la jornada màxima anual, una vegada confeccionat el calendari anual de treball de cada centre i sense perjudici de l'aplicació de la distribució irregular prevista en aquest conveni. En tot cas, si es produeix aquesta circumstància, les hores treballades en festiu es compensaran amb un descans equivalent, o bé cada hora de treball prestada en festiu s'abonarà conforme al que disposa l'article 47 de l'RD 2001/1983, de 28 de juliol, sobre jornades especials, amb un recàrrec del 75 % sobre el valor de l'hora ordinària. Per al càlcul del valor de l'hora ordinària caldrà ajustar-se al que disposa l'article 25 d'aquest conveni.

En tot cas, conforme a la legislació general, les festes laborals tindran caràcter retribuït i no recuperable.

#### *Article 27. Permisos retribuïts*

En aquesta matèria caldrà ajustar-se al que disposen l'article 37 ET i els convenis sectorials aplicables en cada cas.

menores de edad de 18 años se estará a lo dispuesto en esta materia en el art. 34.4 ET.

#### *Artículo 25. Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de las reglas de distribución irregular de la jornada previstas en el art. 23. Las horas extraordinarias se compensarán con descansos equivalentes, o bien con su retribución al valor fijado en el convenio sectorial de aplicación en cada caso.

### CAPÍTULO VI

#### Vacaciones, fiestas y permisos

#### *Artículo 26. Vacaciones anuales y días festivos*

##### Vacaciones anuales.

En cuanto al número de días de vacaciones anuales, se estará a lo dispuesto en los convenios sectoriales aplicables en cada caso. El presente convenio tendrá prioridad aplicativa en cuanto a la planificación anual de las vacaciones, conforme al art. 84.2.b ET.

El calendario anual de trabajo deberá establecerse por la empresa de forma que los trabajadores y trabajadoras conozcan el periodo o periodos vacacionales con una antelación de dos meses a su inicio. A tales efectos, el calendario previsto se elaborará a comienzos de año, dando traslado a la representación legal de las personas trabajadoras para su conocimiento de la distribución y ajuste anual de la jornada de trabajo. No obstante, dicho calendario colectivo previsible se ajustará en cada caso, individualizando las situaciones particulares y el acomodo de los acuerdos en cuanto a los periodos concretos vacacionales del personal.

La distribución anual de las vacaciones podrá realizarse en uno o más periodos, teniendo en cuenta y coordinando las necesidades de servicio concurrentes y las solicitudes del personal, sin que el inicio de las mismas pueda producirse en día de descanso semanal o festivo no laborable.

La retribución de las vacaciones se realizará computando el salario en jornada ordinaria, computando, a su vez, su remuneración normal o media, incluidos los complementos de puesto de trabajo o similares, por tanto, con exclusión únicamente de los plusos y conceptos de carácter no salarial. En caso de baja en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones devengadas o habiendo disfrutado mayor número de días al devengado, la liquidación de haberes incluirá el equivalente económico que corresponda, deduciéndose, en su caso, el número de días en exceso disfrutados, respectivamente.

En el caso del personal administrativo, el número de días de vacaciones retribuïdas serà, de los previstos en los convenios sectoriales, el establecido en el convenio al que su actividad y funciones quedes adscritas.

##### Trabajo en días festivos.

Con carácter general, dadas las peculiaridades de la actividad de la empresa, que determinan la prestación de servicios con carácter habitual en dichos días, el trabajo específico en día festivo solo se compensará según el presente apartado cuando tal prestación suponga un exceso sobre la jornada máxima anual, una vez confeccionado el calendario anual de trabajo de cada centro y sin perjuicio de la aplicación de la distribución irregular prevista en el presente convenio. En todo caso, en caso de producirse dicha circunstancia, las horas trabajadas en festivo se compensarán con descanso equivalente, o bien cada hora de trabajo prestada en festivo se abonará conforme a lo dispuesto en el art. 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre jornadas especiales, con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo del valor de la hora ordinaria se estará a lo dispuesto en el art. 25 del presente convenio.

En todo caso, conforme a la legislación general, las fiestas laborales tendrán carácter retribuïdo y no recuperable.

#### *Artículo 27. Permisos retribuidos*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 37 ET y en los convenios sectoriales aplicables en cada caso.

CAPÍTOL VII  
Retribucions

*Article 28. Taules salarials*

Per a l'any 2024, amb caràcter general en l'empresa, les taules salarials s'incrementaran i es determinaran conforme al que s'acorde en cada conveni sectorial supletori.

Els annexos I (serveis auxiliars) i II (neteja d'edificis i locals) d'aquest conveni recullen les últimes taules salarials publicades corresponents a cada conveni sectorial d'aplicació en l'empresa, que tindran efectes de l'1/1/2023.

Es fa constar que, com a sector de neteja d'edificis i locals de la província de Castelló, la regulació convencional anterior del qual va finalitzar la vigència inicial el 31.12.2019, el BOP núm. 62 de Castelló, de 18.05.2023, ha publicat el nou text de conveni col·lectiu per a aquest sector i província. Les taules salarials i el contingut convencional que recull el text servirán com a base per a determinar l'estructura salarial aplicable, encara que sense que siga possible per l'aplicació del present conveni la minoració del salari base actualment previst en el conveni d'empresa anterior per a cada grup i/o categoria professional. En tot cas, l'homogeneïtzació salarial a dur a terme haurà de respectar les regles previstes en l'article 8 d'aquest conveni.

*Article 29. Antiguitat*

Els treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni percebran un complement per antiguitat en funció de les regles següents:

Personal afectat pel conveni de serveis auxiliars: Aquest complement es troba suprimit en el conveni indicat (article 47), per la qual cosa a partir de l'1/1/2023 no es meritiran nous trams per aquest concepte.

Les quantitats per antiguitat acreditades el 31.12.2022 per les persones treballadores d'aquest sector es consolidaran en un complement per antiguitat consolidada.

No obstant això, el personal d'aquest sector que, en la data del 31.12.2022 esmentada, es trobe en trànsit d'adquirir el primer quinquenni derivat de l'article 30 de l'anterior conveni d'empresa, que acredite, per tant, 4 anys de prestació de serveis entre l'1/1/2019 i el 31.12.2022, arribat al 31.12.2023, generarà un 1 % del seu salari base. A partir d'aquesta data, 31.12.2023, no es generaran noves quanties per aquest concepte.

Personal afectat pel conveni de neteja d'edificis i locals de València: amb efectes de l'1/1/2023, es meritirà en l'empresa el complement per antiguitat regulat en aquest conveni sectorial.

Les quantitats per antiguitat acreditades al 31.12.2022 per les persones treballadores d'aquest sector i província, derivades del conveni d'empresa anterior, es consolidaran en un complement per antiguitat consolidada. Amb efectes de l'1/1/2023, s'iniciarà el còmput del primer trienni a què es refereix l'article 6 del conveni sectorial d'aquesta província.

Personal afectat pel conveni de neteja d'edificis i locals de Castelló: amb efectes de l'1/1/2023, es meritirà en l'empresa el complement per antiguitat regulat en l'article 6 d'aquest conveni sectorial.

Les quantitats per antiguitat acreditades al 31.12.2022 per les persones treballadores d'aquest sector i província, derivades del conveni d'empresa anterior, es consolidaran en un complement per antiguitat consolidada. Amb efectes de l'1/1/2023, s'iniciarà el còmput del primer trienni a què es refereix l'article 6 del conveni sectorial d'aquesta província.

El complement per antiguitat consolidada no es podrà compensar ni absorbir i es meritirà en pagues extraordinàries. El complement per antiguitat regulat en aquest article substitueix el complement per antiguitat regulat en el conveni d'empresa anterior.

El personal administratiu de l'empresa haurà de meritir, d'entre els anteriors, el complement d'antiguitat corresponent al sector d'activitat al qual queden adscrites les seues funcions i activitat, i operaran les normes anteriors en cada cas.

*Article 30. Pagues extraordinàries*

Els treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni meritiran les pagues extraordinàries que estableixen

CAPÍTULO VII  
Retribuciones

*Artículo 28. Tablas salariales*

Para el año 2024, con carácter general en la empresa, las tablas salariales se incrementarán y determinarán conforme a lo que se acuerde en cada convenio sectorial supletorio.

Los anexos I (servicios auxiliares) y II (limpieza de edificios y locales) del presente convenio recogen las últimas tablas salariales publicadas correspondientes a cada convenio sectorial de aplicación en la empresa, que tendrán efectos del 1/1/2023.

Se hace constar que, en cuanto sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón, cuya regulación convencional anterior finalizó su vigencia inicial el 31/12/2019, el BOP Núm. 62 de Castellón, de 18/5/2023, ha venido a publicar el nuevo texto de Convenio colectivo para dicho sector y provincia. Las tablas salariales y el contenido convencional que el citado texto recogen servirán como base para la determinación de la estructura salarial aplicable, si bien sin que sea posible por la aplicación del presente convenio la minoración del salario base actualmente previsto en el convenio de empresa anterior para cada grupo y/o categoría profesional. En todo caso, la homogeneización salarial a llevar a cabo deberá respetar las reglas previstas en el art. 8 del presente convenio.

*Artículo 29. Antigüedad*

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán un complemento por antigüedad en función de las siguientes reglas:

Personal afectado por el convenio de servicios auxiliares: Este complemento se encuentra suprimido en el referido convenio (art. 47), por lo que a partir del 1/1/2023 no se devengarán nuevos tramos por este concepto.

Las cantidades por antigüedad acreditadas al 31/12/2022 por las personas trabajadoras de este sector se consolidarán en un complemento por antigüedad consolidada.

No obstante, el personal de este sector que, a la citada fecha del 31/12/2022, se encontrasen en tránsito de adquisición del primer quinquenio derivado del art. 30 del anterior convenio de empresa, acreditando así 4 años de prestación de servicios entre el 1/1/2019 y el 31/12/2022, alcanzado el 31/12/2023 generarán un 1% de su salario base. A partir de dicha fecha, 31/12/2023, no se generarán nuevas cuantías por este concepto.

Personal afectado por el convenio de limpieza de edificios y locales de Valencia: Con efectos del 1/1/2023, se devengará en la empresa el complemento por antigüedad regulado en dicho convenio sectorial.

Las cantidades por antigüedad acreditadas al 31/12/2022 por las personas trabajadoras de este sector y provincia, derivadas del convenio de empresa anterior, se consolidarán en un complemento por antigüedad consolidada. Con efectos del 1/1/2023 se iniciará el cómputo del primer trienio a que se refiere el art. 6 del convenio sectorial de esta provincia.

Personal afectado por el convenio de limpieza de edificios y locales de Castellón: Con efectos del 1/1/2023, se devengará en la empresa el complemento por antigüedad regulado en el art. 6 de dicho convenio sectorial.

Las cantidades por antigüedad acreditadas al 31/12/2022 por las personas trabajadoras de este sector y provincia, derivadas del convenio de empresa anterior, se consolidarán en un complemento por antigüedad consolidada. Con efectos del 1/1/2023 se iniciará el cómputo del primer trienio a que se refiere el art. 6 del convenio sectorial de esta provincia.

El complemento por antigüedad consolidada no será compensable ni absorbible y se devengará en pagas extraordinarias. El complemento por antigüedad regulado en el presente artículo sustituye al complemento por antigüedad regulado en el convenio de empresa anterior.

El personal administrativo de la empresa devengará, de entre los anteriores, el complemento de antigüedad correspondiente al sector de actividad a que sus funciones y actividad queden adscritas, operando las normas anteriores en cada caso.

*Artículo 30. Pagas extraordinarias*

Los trabajadores y trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio devengarán las pagas extraordinarias que



els respectius convenis de sector amb inclusió del complement per antiguitat consolidada de l'article 29.

*Article 31. Plus de nocturnitat*

Els treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni hauran de meritjar aquest plus tal com estiga previst en els respectius convenis de sector.

*Article 32. Plus de transport*

Aquest concepte no es troba recollit en l'estructura salarial dels convenis sectorials d'aplicació, per la qual cosa, amb efectes de l'1/1/2023, no es meritjarà en l'empresa, entenent que aquest queda integrat en la retribució total prevista en cada respectiu conveni de sector.

*Article 33. Plusos de penositat, toxicitat i perillositat*

En les activitats de neteja d'obra, neteges a fons de naus industrials i en les de neteja especial d'habitatges, així com en les de rejuntament de piscines, quan el servei de prevenció de riscos laborals, o bé l'autoritat competent, determine la presència de toxicitat en els productes o mitjans emprats en el lloc de treball, o bé la penositat o la perillositat dels treballs, els treballadors i treballadores afectats meritjaran un complement com a compensació, que determinarà un recàrrec d'1 € sobre el valor de l'hora ordinària.

En tot cas, l'empresa adoptarà les mesures de prevenció i protecció individual i col·lectiva necessàries en matèria de prevenció de riscos laborals que determine el servei de prevenció o l'autoritat competent, de manera que si desapareixen les condicions que donen lloc a la meritació del complement esmentat, aquesta meritació no es produirà.

En tots els casos, aquests complements es meritjaran proporcionalment al nombre de dies naturals del mes en què es donen aquestes circumstàncies, sempre que es presten efectivament els serveis.

En tot cas, en aquesta matèria caldrà ajustar-se al que disposen els respectius convenis sectorials.

*Article 34. Plusos del personal classificat en la categoria professional d'auxiliar de serveis especialitzat (conserge especialista)*

El personal classificat com a auxiliar de serveis especialitzat (conserge especialista), que habitualment realitze funcions de jardineria, manteniment d'instal·lacions o de neteja i adequació de piscines, percebrà mensualment les quanties següents, que compensen l'especialització necessària per a dur a terme aquestes tasques amb qualitat i seguretat:

Jardineria: 25 €.

Manteniment instal·lacions: 22,68 €.

Neteja i adequació de piscines: 28,36 €.

En cas de prestació de serveis a temps parcial, o bé durant una part dels dies de cada mes natural, aquests imports es percebran de manera proporcional a la jornada o als dies en què es realitze la funció, respectivament.

CAPÍTOL VIII

Condicions assistencials i millores  
de l'acció protectora de la seguretat social

*Article 35. Complementos d'incapacitat temporal*

Considerant el contingut sobre aquesta matèria en els convenis col·lectius sectorials de referència, els complementos per a les situacions d'incapacitat temporal seran els que s'hi preveuen en cada moment. Actualment es troben recollits en aquests convenis els complementos següents:

Personal afectat pel conveni de serveis auxiliars:

«Les empreses complementaran fins al 85 % de la taula de retribucions de l'annex salarial, sense que supose un minvament de l'import que puga correspondre en les pagues extraordinàries. En el cas que la prestació reglamentària de la Seguretat Social siga superior, es percebrà aquesta.»

Personal afectat pel conveni de neteja d'edificis i locals de València:

«1. En cas de baixa per accident de treball, la persona operària percebrà de l'empresa la quantitat necessària per a garantir el salari total

se establecen en los respectivos convenios de sector con inclusión del complemento por antigüedad consolidada del art. 29.

*Artículo 31. Plus de nocturnidad*

Los trabajadores y trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio devengarán este plus conforme esté previsto en los respectivos convenios de sector.

*Artículo 32. Plus de transporte*

Este concepto no se encuentra recogido en la estructura salarial de los convenios sectoriales de aplicación, por lo que con efectos del 1/1/2023 no se devengará en la empresa, entendiéndose que el mismo queda integrado en la retribución total prevista en cada respectivo convenio de sector.

*Artículo 33. Plusos de penosidad, toxicidad y peligrosidad*

En las actividades de limpieza de obra, limpiezas a fondo de naves industriales y en las de limpieza especial de viviendas, así como en las de rejunte de piscinas, cuando el servicio de prevención de riesgos laborales, o bien la autoridad competente, determine la presencia de toxicidad en los productos o medios empleados en el puesto de trabajo, o bien la penosidad o la peligrosidad de los trabajos, los trabajadores y trabajadoras afectados devengarán un complemento como compensación, que determinará un recargo de 1 € sobre el valor de la hora ordinaria.

En todo caso, la empresa adoptará las medidas de prevención y protección individual y colectiva necesarias en materia de prevención de riesgos laborales que se determinen por el servicio de prevención o la autoridad competente, de forma que, si desaparecieran las condiciones que dan lugar al devengo del citado complemento, dicho devengo no se producirá.

En todos los casos, estos complementos se devengarán proporcionalmente al número de días naturales del mes en que se den tales circunstancias, en tanto que se presten efectivamente los servicios.

En todo caso, en esta materia se estará a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales.

*Artículo 34. Plusos del personal clasificado en la categoría profesional de auxiliar de servicios especializado (conserje especialista)*

El personal clasificado como auxiliar de servicios especializado (conserje especialista), que habitualmente realice funciones de jardinería, mantenimiento de instalaciones o de limpieza y adecuación de piscinas, percibirá mensualmente las siguientes cuantías, que compensan la especialización necesaria para llevar a cabo con calidad y seguridad tales tareas:

Jardinería: 25 €.

Mantenimiento instalaciones: 22,68 €.

Limpieza y adecuación de piscinas: 28,36 €.

En caso de prestación de servicios a tiempo parcial, o bien durante parte de los días de cada mes natural, dichos importes se percibirán de forma proporcional a la jornada o a los días en que se realice la función, respectivamente.

CAPÍTULO VIII

Condiciones asistenciales y mejoras  
de la acción protectora de la seguridad social

*Artículo 35. Complementos de incapacidad temporal*

Considerando lo contenido sobre esta materia en los convenios colectivos sectoriales de referencia, los complementos para las situaciones de incapacidad temporal serán los allí previstos en cada momento. Actualmente se encuentran recogidos en dichos convenios los siguientes complementos:

Personal afectado por el convenio de servicios auxiliares:

«Las empresas complementarán hasta el 85 % de la tabla de retribuciones del anexo salarial, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.»

Personal afectado por el convenio de limpieza de edificios y locales de Valencia:

«1. En caso de baja por accidente de trabajo, la persona operaria percibirá de la empresa la cantidad necesaria para garantizar el salario



d'aquest conveni. Aquesta millora de la Seguretat Social s'abonarà a partir del primer dia de baixa i s'ampliarà fins a un màxim de 18 mesos.

2. En els supòsits d'IT derivada de contingències comunes que requereisca hospitalització o intervenció quirúrgica del treballador, l'empresa abonarà als treballadors i treballadores el complement necessari perquè, sumat a les prestacions de la Seguretat Social, garantisca el 100 % de totes les retribucions salarials pel temps que dure l'hospitalització o intervenció quirúrgica, inclòs el postoperatori, encara que aquest tinga lloc al domicili de la persona treballadora, amb un màxim de fins a 45 dies. En aquest últim cas, la duració s'haurà de justificar mitjançant un certificat mèdic estès a aquest efecte. A partir dels 45 dies, enllaçarien amb el supòsit núm. 3.

3. En els supòsits d'IT derivada de contingències comunes es completarà fins al 100 % de la retribució que, per tots els conceptes salarials, exclos el plus de festius i el plus de transport, haja percebut la persona treballadora. El complement s'abonarà a partir del dia 15 de la baixa i fins als 18 mesos.

4. Les empreses abonaran el 50 % del salari durant els tres primers dies de la primera baixa mèdica de l'any per contingències comunes.

5. Les gratificacions extraordinàries s'abonaran als treballadors i treballadores sense descompte pels dies que hagen estat en situació de baixa de malaltia o accident en els períodes esmentats en cadascun dels punts anteriors, llevat que s'hagen prorratejat mensualment. Els treballadors i treballadores en situació d'IT estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que determinen les empreses per a verificar la situació de baixa o permanència en aquesta. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, o si els serveis mèdics contractats per l'empresa determinen que el treballador o la treballadora es troba apta per al treball, les empreses no estaran obligades a abonar complements per IT.»

Personal afectat pel conveni de neteja d'edificis i locals de Castelló:

«En cas d'accident laboral i fins a un termini màxim de sis mesos, comptats des del mateix dia de la baixa mèdica, les empreses completaran les prestacions econòmiques per incapacitat transitòria, fins a arribar al 100 % del salari real de la persona treballadora afectada.

El mateix criteri de completar la prestació s'aplicarà en els supòsits d'IT, derivada de malaltia o accident no laboral, que comporten hospitalització o immobilització, i mentre dure.

Les empreses abonaran el 50 % del salari real pels tres primers dies de la primera baixa de l'any per malaltia comuna i accident no laboral.»

Tots els complements previstos es meritaren sempre que el treballador o treballadora en situació d'incapacitat temporal mantinga una relació laboral amb l'empresa, i cessarà l'abonament del complement en cas d'extinció del contracte. Aquest abonament cessarà també en cas que el pagament de les prestacions de la Seguretat Social haja de realitzar-se a través de la modalitat de pagament directe per l'INSS o per l'entitat col·laboradora de la Seguretat Social corresponent. La meritació d'aquests complements estarà subjecta, en tot cas, a l'acreditació de les situacions que en motiven la meritació, a través dels comunicats de baixa corresponents i la confirmació que preveja la legislació laboral.

Es fa constar que en la base reguladora de les prestacions d'incapacitat temporal es troba inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries, per la qual cosa aquestes, com que estan indicats els complements a aquesta base reguladora, ja es troben complementades a través d'aquests complements.

#### Article 36. Pòlissa d'accidents de treball

L'empresa revisarà i realitzarà les modificacions necessàries perquè la pòlissa suscrita s'ajuste a les especificacions en aquesta matèria que els convenis sectorials establisquen mentre estiga vigent.

#### Article 37. Jubilació als 68 anys

D'acord amb la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada per la disposició final primera de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, a fi d'afavorir la prolongació de la vida laboral, els convenis col·lectius podran establir clàusules que possibiliten l'extinció del contracte de treball pel compliment per la

total del presente convenio. Dicha mejora de la Seguridad Social se abonará a partir del primer día de baja y se ampliará hasta un máximo de 18 meses.

2. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes que precise hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras el complemento necesario para que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social garantice el cien por cien de todas las retribuciones salariales por el tiempo que dure su hospitalización o intervención quirúrgica, incluido el postoperatorio, aunque éste tenga lugar en el domicilio de la persona trabajadora, con un máximo de hasta 45 días. En este último caso, su duración se justificará mediante certificado médico extendido al efecto. A partir de los 45 días, enlazarían con el supuesto nº 3.

3. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes se completará hasta el cien por cien de la retribución que, por todos los conceptos salariales, excluido el plus de festivos y el plus de transporte, viniese percibiendo la persona trabajadora. El complemento se abonará a partir del día 15 de baja y hasta los 18 meses.

4. Las empresas abonarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la primera baja médica del año por contingencias comunes.

5. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a los trabajadores y trabajadoras sin descuento por los días que hayan estado en situación de baja de enfermedad o accidente en los periodos mencionados en cada uno de los puntos anteriores, salvo que hayan sido prorrateadas mensualmente. Los trabajadores y trabajadoras en situación de IT vendrán obligados a someterse a los controles médicos que determinen las empresas para verificar su situación de baja o permanencia en la misma. En caso de incumplimiento de esta obligación, o si los servicios médicos contratados por la empresa determinasen que el trabajador o la trabajadora se encuentra apta para el trabajo, las empresas no estarán obligadas a abonar complementos por IT.»

Personal afectado por el convenio de limpieza de edificios y locales de Castellón:

«En caso de accidente laboral y hasta un plazo máximo de seis meses, a contar desde el propio día de la baja médica, las empresas completarán las prestaciones económicas por incapacidad transitòria, hasta alcanzar el cien por cien del salario real de la persona trabajadora afectada.

El mismo criterio de completar la prestación se aplicará en los supuestos de IT, derivada de enfermedad o accidente no laboral, que conlleven hospitalización o inmovilización, y mientras dure ésta.

Las empresas abonarán el 50% del salario real por los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común y accidente no laboral.»

Todos los complementos previstos se devengarán en tanto que el trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal mantenga relación laboral con la empresa, cesando el abono del complemento en caso de extinción del contrato. Dicho abono cesará también en caso de que el pago de las prestaciones de la Seguridad Social deba realizarse a través de la modalidad de pago directo por el INSS o por la entidad colaboradora de la Seguridad Social correspondiente. El devengo de tales complementos estará sujeto, en todo caso, a la acreditación de las situaciones que motiven su devengo, a través de los correspondientes partes de baja y confirmación que prevea la legislación laboral.

Se hace constar que, en la base reguladora de las prestaciones de incapacidad temporal, se encuentra incluida la parte proporcional de las pagues extraordinarias, por lo que éstas, al estar referidos los complementos a dicha base reguladora, ya se encuentran complementadas a través de dichos complementos.

#### Artículo 36. Póliza de accidentes de trabajo

La empresa revisará y realizará las modificaciones precisas para que la póliza suscrita se ajuste a las especificaciones en esta materia que los convenios sectoriales establezcan durante su vigencia.

#### Artículo 37. Jubilación a los 68 años

De acuerdo con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cum-

persona treballadora d'una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es complisquen els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tindre dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

b) La mesura haurà de vincular-se, com a objectiu coherent de política d'ocupació expressat en el conveni col·lectiu, al relleu generacional a través de la contractació indefinida i a temps complet de, almenys, un nou treballador o treballadora.

D'acord amb el que s'ha exposat anteriorment, les persones treballadores de l'empresa que arriben als 68 anys, que complisquen els requisits anteriorment expressats, accediran, quan complisquen aquesta edat o quan ja l'hagen complida, en el moment en què amb posterioritat reunisquen els requisits per a tindre dret al 100 % de la pensió esmentada, a la situació de pensionista corresponent, amb una sol·licitud prèvia a l'entitat pública corresponent, i així es resoldrà el contracte de treball per aquesta causa.

A tal fi, excepte per causes justificades, amb una antelació de dos mesos a la data del compliment d'aquests requisits, el futur pensionista sol·licitarà a l'empresa la tramitació corresponent. L'empresa, després de comprovar el compliment dels requisits, facilitarà l'imprès o model de sol·licitud de jubilació necessari, que la persona treballadora signarà i presentarà a l'entitat pública responsable de la prestació, amb una sol·licitud prèvia, si cal, de la cita corresponent. La data d'efectes de l'extinció del contracte serà, ordinàriament, la data de compliment dels requisits, si bé, per raons relatives a la gestió i tramitació del procés o per circumstàncies justificades que determinen l'acord de les dues parts del contracte, podrà determinar-se una data posterior, que haurà d'estar compresa, inexcusablement, dins dels 30 dies naturals posteriors al compliment dels requisits.

La mesura regulada en aquest article s'emmarca en aquest conveni col·lectiu en una política de relleu generacional i de foment de la contractació indefinida, i s'estableixen específicament els compromisos de l'empresa següents, vinculats i condicionats a una sol·licitud prèvia del futur pensionista i a l'extinció efectiva del contracte de les persones treballadores que accedisquen a la pensió de jubilació en les condicions esmentades:

Contractació d'un nou treballador o treballadora mitjançant un contracte indefinit a jornada completa.

Dins de la política de foment de la contractació indefinida que determina l'establiment de les condicions que preveu aquest article, l'empresa adquireix el compromís de garantir que el nombre de contractes indefinits existent en l'empresa durant la vigència del conveni haurà de representar, almenys, el 70 % de la plantilla total.

En tot cas, els compromisos de contractació indefinida previstos en aquest article, es troben condicionats a l'extinció efectiva del contracte de treball de la persona treballadora que, complint els requisits establits, haja d'accedir a la situació de pensionista.

#### *Article 38. Roba de treball*

L'empresa haurà de facilitar a cada persona treballadora inicialment dos uniformes d'estiu i dos d'hivern. Cada temporada completa d'ús se'n reposarà un de complet. Sense perjudici del que s'ha exposat anteriorment, l'empresa subministrarà tantes peces com siguen necessàries per a substituir les que es deteriorenen per l'ús.

#### *Article 39. Mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral i la familiar*

##### Conciliació d'horaris i torns de treball

Les persones treballadores de l'empresa podran sol·licitar a aquesta la modificació de l'horari i/o del seu torn de treball, en atenció a necessitats justificades de conciliació de la seua vida familiar i laboral. El contingut de les sol·licituds haurà de ser raonable i proporcionat en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

Llevat que l'Estatut dels Treballadors dispose una altra cosa per a col·lectius concrets, amb caràcter general, les sol·licituds hauran d'efectuar-se amb una antelació de 30 dies a la data d'efectes dels canvis en l'horari i/o en el torn de treball que se sol·liciten, i aquestes sol·licituds han d'especificar els motius de la modificació aportant la documentació que ho justifique quan l'empresa ho demane.

plimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

De acuerdo con lo anterior, las personas trabajadoras de la empresa que alcancen la edad de 68 años, que cumplan los requisitos anteriormente expresados, accederán, cuando cumplan dicha edad, o bien, cumplida la misma, en el momento en que con posterioridad reúnan los requisitos para tener derecho al cien por ciento de la citada pensión, a la correspondiente situación de pensionista, previa solicitud a la entidad pública correspondiente, resolviéndose así el contrato de trabajo por tal causa.

A tal fin, con una antelación de dos meses, salvo causas justificadas, a la fecha del cumplimiento de tales requisitos, el futuro pensionista solicitará a la empresa la tramitación correspondiente. La empresa, tras comprobar el cumplimiento de los requisitos, facilitará el impreso o modelo de solicitud de jubilación necesario, que la persona trabajadora firmará y presentará en la entidad pública responsable de la prestación, previa solicitud, si fuera preciso, de la correspondiente cita. La fecha de efectos de la extinción del contrato será, de ordinario, la fecha de cumplimiento de los requisitos, si bien, por razones relativas a la gestión y tramitación del proceso o por circunstancias justificadas que determinen el acuerdo de ambas partes del contrato, podrá determinarse una fecha posterior, que deberá estar comprendida, inexcusablemente, dentro de los 30 días naturales posteriores al cumplimiento de los requisitos.

La medida regulada en este artículo se enmarca en el presente convenio colectivo en una política de relevo generacional y de fomento de la contratación indefinida, estableciéndose específicamente los siguientes compromisos de la empresa, vinculados y condicionados a previa solicitud del futuro pensionista y a la extinción efectiva del contrato de las personas trabajadoras que accedan a la pensión de jubilación en las condiciones citadas:

Contratación de un nuevo trabajador o trabajadora mediante un contrato indefinido a jornada completa.

Dentro de la política de fomento de la contratación indefinida que determina el establecimiento de las condiciones previstas en el presente artículo, la empresa adquiere el compromiso de garantizar que el número de contratos indefinidos existente en la empresa durante la vigencia del convenio deberá representar, al menos, el 70% de la plantilla total.

En todo caso, los compromisos de contratación indefinida previstos en el presente artículo se encuentran condicionados a la efectiva extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que, cumpliendo los requisitos establecidos, deba acceder a la situación de pensionista.

#### *Artículo 38. Ropa de trabajo*

La empresa facilitará a cada persona trabajadora inicialmente dos uniformes de verano y dos de invierno. Cada temporada completa de uso se repondrá uno completo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa suministrará tantas prendas como sean necesarias para sustituir las que por el uso se deteriorenen.

#### *Artículo 39. Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar*

##### Conciliación de horarios y turnos de trabajo.

Las personas trabajadoras de la empresa podrán solicitar a ésta la modificación de su horario y/o de su turno de trabajo, en atención a necesidades justificadas de conciliación de su vida familiar y laboral. El contenido de las solicitudes deberá ser razonable y proporcionado en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Salvo que el Estatuto de los Trabajadores disponga otra cosa para colectivos concretos, con carácter general, las solicitudes deberán efectuarse con una antelación de 30 días a la fecha de efectos de los cambios en el horario y/o en el turno de trabajo que se soliciten, debiendo tales solicitudes especificar los motivos de la modificación, aportando la documentación que lo justifique cuando la empresa así lo pida.



Durant el termini de preavis, llevat que l'Estatut dels Treballadors dispose una altra cosa per a col·lectius concrets, les parts podran reunir-se per a tractar els aspectes de la sol·licitud i solucionar totes les qüestions que s'hi susciten. Dins del preavis esmentat, l'empresa resoldrà la sol·licitud per escrit en un sentit o en un altre, i donarà les raons que sustenten la decisió. En cas d'acceptació de la sol·licitud, les parts subscriuran l'acord escrit corresponent que especifique la duració de la modificació, el nou horari i/o torn de treball pactat i els termes del seu exercici.

#### Excedències especials

D'acord amb l'article 46 ET, les persones treballadores amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa tenen dret que se'ls reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. El dret només pot exercitar-lo una altra vegada la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior.

No obstant això, els treballadors i treballadores de l'empresa podran sol·licitar l'excedència voluntària esmentada, i s'aplicarà la totalitat de la regulació legal prevista en l'article 46 ET i en els convenis col·lectius sectorials aplicables per a aquesta mena de suspensió del contracte de treball, per un espai de temps menor, que haurà de ser de, almenys, dos mesos.

Acumulació de vacances a les suspensions del contracte per maternitat o paternitat.

Les persones treballadores podran sol·licitar el gaudi de les vacances anuals meritades després de la finalització dels períodes de suspensió del contracte per maternitat i paternitat.

#### Permís de 15 dies per a unions de fet

El permís de 15 dies que preveu l'article 37.3.a de l'Estatut dels Treballadors, comprén en l'empresa també les unions de fet registrades degudament. El registre haurà d'acreditar-se.

### CAPÍTOL IX Règim disciplinari

#### Article 40. Règim disciplinari

En aquesta matèria caldrà ajustar-se al que disposen els convenis sectorials que, com a dret supletori, es pugen aplicar en cada cas.

### CAPÍTOL X Altres aspectes generals

#### Article 41. Comissió paritària i solució autònoma de conflictes laborals

La comissió paritària d'aquest conveni la constituïran representants de les parts signants del conveni, i tres representants corresponen a la representació empresarial i tres representants, a la representació social que lliurement designe cada part. Aquests representants podran assessorar-se dels professionals que consideren oportuns, que acudirán a les reunions que es realitze amb veu i sense vot.

Els acords es prendran pel vot favorable de la majoria de les representacions. Serán funcions d'aquesta comissió: la interpretació d'aquest conveni, l'aplicació i la vigilància del seu compliment, el seguiment dels acords que hagen de produir-se en el temps, entendre dels procediments d'inaplicació de les condicions d'aquest conveni i la mediació en els procediments de conflicte col·lectiu que es formulen. A l'efecte de la interposició de conflicte col·lectiu, serà imprescindible, per a acudir a la via judicial, la presentació prèvia davant de la comissió paritària de la reclamació de què es tracte, que després d'una reunió a aquest efecte emetrà un informe referent a la controvèrsia. En aquest informe es concretarà la posició de la comissió paritària en el seu conjunt o de cadascuna de les parts d'aquesta en cas de desacord en el contingut d'aquest.

A l'efecte del compliment de les seues funcions, la comissió, rebuda la consulta, la instància o la sol·licitud d'interpretació per alguna de les parts afectades per l'aplicació del conveni, que haurà de formular-se per escrit i davant de qualsevol de les parts que conformen la comissió, resoldrà la qüestió suscitada en el termini de 7 dies, mitjançant la resolució corresponent.

Durante el plazo de preaviso, salvo que el Estatuto de los Trabajadores disponga otra cosa para colectivos concretos, las partes podrán reunirse para tratar los extremos de la solicitud y solventar cuantas cuestiones se susciten. Dentro del citado preaviso, la empresa resolverá la solicitud por escrito en uno u otro sentido, dando las razones que sustenten su decisión. En caso de aceptación de la solicitud, las partes suscribirán el correspondiente acuerdo escrito que especifique la duración de la modificación, el nuevo horario y/o turno de trabajo pactado y los términos de su ejercicio.

#### Excedencias especiales

De acuerdo con el art. 46 ET, las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El derecho solo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán solicitar la citada excedencia voluntaria, siendo aplicable la totalidad de la regulación legal prevista en el art. 46 ET y en los convenios colectivos sectoriales aplicables para este tipo de suspensión del contrato de trabajo, por un espacio de tiempo menor, que deberá ser de, al menos, dos meses.

Acumulación de vacaciones a las suspensiones del contrato por maternidad o paternidad.

Las personas trabajadoras podrán solicitar el disfrute de las vacaciones anuales devengadas a continuación de la finalización de los periodos de suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

#### Permiso de 15 días para uniones de hecho

El permiso de 15 días previsto en el art. 37.3.a del Estatuto de los Trabajadores, comprende en la empresa también las uniones de hecho debidamente registradas. El registro deberá acreditarse.

### CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

#### Art. 40. Régimen disciplinario

En esta materia se estará a lo dispuesto en los convenios sectoriales que como derecho supletorio sean aplicables en cada caso.

### CAPÍTULO X Otros aspectos generales

#### Artículo 41. Comisión paritaria y solución autónoma de conflictos laborales

La comisión paritaria del presente convenio se constituirá por representantes de las partes firmantes del convenio, correspondiendo tres representantes a la representación empresarial y tres representantes a la representación social que libremente designe cada una de las partes. Dichos representantes podrán asesorarse de los profesionales que consideren oportuno, los cuales acudirán a las reuniones que se celebre con voz y sin voto.

Los acuerdos se tomarán por el voto favorable de la mayoría de las representaciones. Serán funciones de dicha comisión: la interpretación del presente convenio, la aplicación y vigilancia de su cumplimiento, el seguimiento de aquellos acuerdos que deban de producirse en el tiempo, entender de los procedimientos de inaplicación de las condiciones del presente convenio y la mediación en los procedimientos de conflicto colectivo que se formulen. A los efectos de la interposición de conflicto colectivo, será imprescindible, para acudir a la vía judicial, la presentación previa ante la comisión paritaria de la reclamación de que se trate, quien tras reunión al efecto emitirá informe al respecto de la controversia. En dicho informe se concretará la posición de la comisión paritaria en su conjunto o de cada una de las partes de la misma en caso de desacuerdo en el contenido del mismo.

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, la comisión, recibida la consulta, instancia o solicitud de interpretación por alguna de las partes afectadas por la aplicación del convenio, que deberá formularse por escrito y ante cualquiera de las partes que conforman la comisión, resolverá la cuestión suscitada en el plazo de 7 días, mediante la correspondiente resolución.



El domicili de la comissió paritària ha de ser el següent: València, Godella (46110), c/ Llanterners, 9.

Les parts acorden l'adhesió al VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 21.03.2023), que se subjecten íntegrament als òrgans de mediació i, si és el cas, arbitratge del tribunal d'arbitratge laboral. Per a acudir en tràmit d'arbitratge serà necessari l'acord previ de les parts legitimades.

#### *Article 42. Inaplicació de condicions*

D'acord amb el que preveu l'article 82.3 ET, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores legitimades per a negociar un conveni col·lectiu conforme al que preveu l'article 87.1 ET, es podrà procedir, amb un desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu quant a les matèries previstes en el precepte esmentat.

En cas de desacord en el període de consultes indicat, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagen establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 ET, per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, i es podran sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laudo arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer conforme al procediment i d'acord amb els motius establerts en l'article 91 ET.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i no siguen aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagen solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució d'aquesta a l'òrgan consultiu competent de la CV. La decisió d'aquest òrgan tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només es podrà recórrer d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 ET.

#### *Article 43. Disposició final sobre l'estructura i quanties salarials d'aquest conveni*

Acollint l'esperit de la reforma introduïda per l'RD de la Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat, aquest conveni ha adaptat l'estructura i les quanties retributives dels convenis determinats com a supletoris i, conforme a això, amb efectes de l'1/1/2023, es procedeix a homogeneïtzar i adequar les quanties i l'estructura salarial dels rebuts de salari de les persones treballadores que conformen la plantilla.

Per tal motiu, amb efectes de l'1/1/2023, queden suprimits de l'estructura salarial d'aquest conveni tots els conceptes salarials o extrasalarials, fixos o variables, que el conveni d'empresa anterior regulara i que aquest no reculla expressament.

L'empresa procedirà, en les nòmines del mes següent, a la publicació oficial del present conveni a actualitzar les estructures i condicions retributives del personal conforme al que s'indica en aquest.

#### *Article 44. Pla d'igualtat*

Actualment, el pla d'igualtat de l'empresa es troba en elaboració i negociació, havent-se constituït la comissió negociadora corresponent d'aquest. Sense perjudici dels terminis legals en aquesta matèria, les parts acorden el seu interès en la terminació dels treballs necessaris per a la consecució d'aquests, i es comprometen a impulsar i col·laborar en les polítiques i accions que determina el pla esmentat.

Les parts negociadores d'aquest conveni col·lectiu —tant la part empresarial com la representació de les persones treballadores— són conscients de la importància de prevenir les conductes constitutives d'assetjament en tots els seus vessants: assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i de l'establiment i assegurament d'un entorn de treball en el qual es respecte la dignitat de totes les persones treballadores.

A l'efecte del pla d'igualtat en negociació i tramitació en l'empresa, les parts acorden que seran mesures inseparables d'aquest, i objecte actualment de negociació en el marc de la seua elaboració, les següents:

En l'àrea de formació:

El domicilio de la Comisión Paritaria será el siguiente: Valencia, Godella (46110), c/ Llanterners, 9.

Las partes acuerdan su adhesión al VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/3/2023), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje del tribunal de arbitraje laboral. Para acudir en trámite de arbitraje será necesario el acuerdo previo de las partes legitimadas.

#### *Artículo 42. Inaplicación de condiciones*

De acuerdo con lo previsto en el art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las materias previstas en el citado precepto.

En caso de desacuerdo en el período de consultas indicado, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, pudiendo someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Quando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano consultivo competente de la CV. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

#### *Artículo 43. Disposición final sobre la estructura y cuantías salariales del presente convenio*

Acogiendo el espíritu de la reforma introducida por el R.D. Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado, el presente convenio ha adaptado la estructura y cuantías retributivas de los convenios determinados como supletorios y, conforme a ello, con efectos del 1/1/2023, se procede a homogeneizar y adecuar las cuantías y estructura salarial de los recibos de salario de las personas trabajadoras que conforman la plantilla.

Por tal motivo, con efectos del 1/1/2023, quedan suprimidos de la estructura salarial del presente convenio todos aquellos conceptos salariales o extrasalariales, fijos o variables, que el anterior convenio de empresa regulase y que el presente no recoja expresamente.

La empresa procederá en las nóminas del mes siguiente a la publicación oficial del presente convenio a actualizar las estructuras y condiciones retributivas del personal conforme a lo indicado en el mismo.

#### *Art. 44. Plan de igualdad*

Actualmente se encuentra en elaboración y negociación el plan de igualdad de la empresa, habiéndose constituido la correspondiente comisión negociadora del mismo. Sin perjuicio de los plazos legales en esta materia, las partes acuerdan su interés en la terminación de los trabajos necesarios para su consecución, comprometiéndose a impulsar y colaborar en las políticas y acciones que se determinen en el citado plan.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo —tanto la parte empresarial, como la representación de las personas trabajadoras— son conscientes de la importancia de prevenir las conductas constitutivas de acoso en todas sus vertientes: acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y del establecimiento y aseguramiento de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras.

A los efectos del plan de igualdad en negociación y tramitación en la empresa, las partes acuerdan que serán medidas inseparables del mismo, siendo objeto actualmente de negociación en el marco de su elaboración, las siguientes:

En el área de formación:





Ampliació i aprofundiment en la formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral que ja han rebut les persones membres que integren la comissió d'igualtat.

Formació específica per al personal directiu i de càrrecs intermedis en matèria d'igualtat, especialment per als quadres amb responsabilitats en matèria de selecció de personal, processos de promoció interna, i disseny del pla de formació anual.

Inclusió d'accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere, prevenció de l'assetjament en el treball i prevenció de la violència de gènere en el pla de formació general per a tota la plantilla al llarg de la vigència del pla d'igualtat (pròxims quatre anys).

La formació serà impartida preferentment dins de la jornada laboral i es procurarà l'adaptació de l'horari de les accions formatives per a garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada.

Inclusió en els plans de formació dels pròxims quatre anys d'accions formatives clau per a desenvolupar la carrera professional del personal femení que ocupa actualment llocs de càrrec intermedi.

Mesures de selecció i contractació:

Implantació de sistemes objectius de selecció i contractació de personal.

Inclusió d'un membre de la comissió d'igualtat per part de la representació de la plantilla en l'equip avaluador de les candidatures en els nous processos de selecció de personal.

Introducció d'una mesura d'acció positiva en els processos de cobertura de vacants en què hi haja infrarepresentació d'un dels dos sexes, de manera que, en condicions d'idoneïtat idèntiques, es tinguen en compte les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que es cobrirà.

Introducció d'una mesura d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat també en l'accés a la prestació de serveis a temps complet, o en la transformació en indefinit/ida.

Mesures en l'àrea de classificació professional:

Revisió periòdica del sistema de valoració de llocs de treball implementat recentment per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere.

Implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permeten l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional.

En l'àrea de promoció professional:

Implantació de sistemes objectius de promoció professional.

Inclusió d'un membre de la comissió d'igualtat per part de la representació de la plantilla en l'equip avaluador de les candidatures en els processos de promoció interna.

Introducció d'una mesura d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat també en els processos de promoció interna, de manera que en igualtat de condicions es promocióne la persona del sexe infrarepresentat en aquest lloc de treball.

En l'àrea de conciliació de la vida personal i laboral, així com la coresponsabilitat:

Es facilitarà la prestació de serveis en la modalitat a distància en els llocs de treball compatibles.

En el si de la comissió d'igualtat es redactarà també un protocol de mesures per a garantir el dret a la desconexió digital de la plantilla.

Mesures de flexibilitat horària en els llocs en què siga possible.

Distribució d'una campanya de sensibilització entre tota la plantilla sobre la importància de la coresponsabilitat i sobre la igualtat de drets en relació amb la cura de les persones dependents, les responsabilitats familiars i el repartiment equilibrat de les tasques.

En matèria de retribucions:

Revisió anual del registre retributiu de l'empresa per a assegurar que es garantisca el principi d'igualtat retributiva.

En cas de detectar bretxes salarials de gènere, s'hi incorporen mesures d'acció positiva per a reduir-les o eliminar-les.

Pel que fa a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe:

Distribució entre tota la plantilla del protocol d'actuació en matèria d'assetjament en el treball.

Seguiment periòdic en el si de la comissió d'igualtat de les possibles denúncies en matèria d'assetjament.

Mesures addicionals a les recollides en l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Ampliar y profundizar en la formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral que ya han recibido las personas miembros que integran la comisión de igualdad.

Formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad, especialmente para aquellos cuadros con responsabilidades en materia de selección de personal, procesos de promoción interna, y diseño del plan de formación anual.

Inclusión de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género, prevención del acoso en el trabajo, y prevención de la violencia de género en el plan de formación general para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan de igualdad (próximos cuatro años).

La formación será impartida preferentemente dentro de la jornada laboral y se procurará la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Incluir en los planes de formación de los próximos cuatro años acciones formativas clave para el desarrollo de la carrera profesional del personal femenino que ocupa actualmente puestos de mando intermedio.

Medidas de selección y contratación:

La implantación de sistemas objetivos de selección y contratación de personal.

La inclusión de un miembro de la comisión de igualdad por parte de la representación de la plantilla en el equipo evaluador de las candidaturas en los nuevos procesos de selección de personal.

Introducción de una medida de acción positiva en los procesos de cobertura de vacantes donde exista infrarrepresentación de uno de los dos sexos, de modo que, en idénticas condiciones de idoneidad, se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Introducción de una medida de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado también en el acceso a la prestación de servicios a tiempo completo, o en la transformación en indefinido/a.

Medidas en el área de clasificación profesional:

Revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo recientemente implementado, para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

La implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional.

En el área de promoción profesional:

La implantación de sistemas objetivos de promoción profesional.

La inclusión de un miembro de la comisión de igualdad por parte de la representación de la plantilla en el equipo evaluador de las candidaturas en los procesos de promoción interna.

Introducción de una medida de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado también en los procesos de promoción interna, de modo que en igualdad de condiciones se promocióne a la persona del sexo infrarrepresentado en ese puesto de trabajo.

En el área de conciliación de la vida personal y laboral, así como coresponsabilidad:

Se facilitará la prestación de servicios en la modalidad a distancia en aquellos puestos de trabajo compatibles.

En el seno de la comisión de igualdad se redactará también un protocolo de medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital de la plantilla.

Medidas de flexibilidad horaria en aquellos puestos donde sea posible.

Distribución de una campaña de sensibilización entre toda la plantilla sobre la importancia de la coresponsabilidad y sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de las tareas.

En materia de retribuciones:

Revisión anual del registro retributivo de la empresa para asegurar que se garantice el principio de igualdad retributiva.

En caso de detectar brechas salariales de género, se incorporan medidas de acción positiva para reducir las o eliminarlas.

En cuanto a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

Distribución entre toda la plantilla del protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo.

Seguimiento periódico en el seno de la comisión de igualdad de las posibles denuncias en materia de acoso.

Medidas adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Revisió del pla de prevenció de riscos laborals vigent des d'una perspectiva de gènere més àmplia.

Revisió de les comunicacions de l'empresa per a assegurar l'ús d'un llenguatge i imatges inclusius i no sexistes.

Distribució d'una campanya de sensibilització contra la violència de gènere i publicació específica sobre els drets específics als quals tenen accés les víctimes.

Formació específica per al personal de recursos humans quant als drets de les víctimes de la violència de gènere.

Revisión del plan de prevención de riesgos laborales vigente desde una perspectiva de género más amplia.

Revisión de las comunicaciones de la empresa para asegurar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas.

Distribución de una campaña de sensibilización contra la violencia de género y publicación específica sobre los derechos específicos a los que tienen acceso las víctimas.

Formación específica para el personal de recursos humanos en cuanto a los derechos de las víctimas de la violencia de género.

ANNEX I  
TAULES SALARIALS APLICABLES DES DE L'1/1/2023 (sector de serveis auxiliars)  
BOE 27.03.2023.

	<i>Base mensual</i>	<i>P. P. extres</i>	<i>Total mes</i>	<i>Salari anual</i>
<b>Grup professional 1</b>				
Director/a general	1.449,25	241,54	1.690,79	20.289,53
Director/a	1.397,49	232,92	1.630,41	19.564,90
Titulat/ada superior o mitjà	1.345,73	224,29	1.570,02	18.840,28
<b>Grup professional 2</b>				
Cap de departament/serveis	1.242,22	207,04	1.449,26	17.391,02
Supervisor/a de departament/serveis	1.191,61	198,60	1.390,21	16.682,50
Coordinador/a de departament/serveis	1.132,95	188,83	1.321,78	15.861,26
Inspector/a	1.115,69	185,95	1.301,64	15.619,72
<b>Grup professional 3</b>				
Oficial/a de primera administratiu/iva.	1.161,70	193,62	1.355,32	16.263,83
Oficial/a de segona administratiu/iva	1.127,20	187,87	1.315,07	15.780,74
Auxiliar administratiu/iva	1.092,69	182,12	1.274,81	15.297,66
<b>Grup professional 4</b>				
Cap de vendes	1.242,22	207,04	1.449,26	17.391,02
Cap d'equip comercial	1.191,61	198,60	1.390,21	16.682,50
Executiu/iva / Consultor/a comercial	1.132,95	188,83	1.321,78	15.861,26
Venedor/a / Promotor/a de vendes	1.092,69	182,12	1.274,81	15.297,66
<b>Grup professional 5</b>				
Auxiliar de serveis	1.092,69	182,12	1.274,81	15.297,66
Auxiliar de serveis especialitzat	1.092,69	182,12	1.274,81	15.297,66

\*Sense perjudici de la meritació de plusos variables específics, d'antiguitat o d'antiguitat consolidada, si és el cas.

ANNEX II  
TAULES SALARIALS APLICABLES DES DE L'1/1/2023 (sector de neteja d'edificis i locals)

NOTA (1): Conforme als recollits en els convenis col·lectius de sector.

NOTA (2): Sense perjudici de l'aplicació de l'SMI vigent en els termes que recull el Reial decret 99/2023, de 14 de febrer, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2023, que actualment determina 1.080 €, per 14 pagues, equivalent a 15.120 € anuals; xifra que en termes mensuals i amb el prorrateig de dues pagues extres, resulta un brut mensual de 1.260 €.

València.

<i>GRUP/CATEGORIA</i>	<i>SB</i>	<i>P. P. EXTRES</i>	<i>C. SMI</i>	<i>TOTAL MES</i>
Personal netejador				
Conductor/a / netejador/a	1.106,15	276,54		1.382,69
Especialista	1.067,02	266,76		1.333,78
Peó/peona especialista	970,64	242,66	46,70	1.260,00
Peó/peona o netejador/a	970,64	242,66	46,70	1.260,00

\*Sense perjudici de la meritació de plusos variables específics, d'antiguitat o d'antiguitat consolidada, si és el cas.

NOTA (3): S'han reproduït exclusivament les categories més comunes. La taula completa, incloent-hi el complement per antiguitat i la resta de conceptes, pot consultar-se en el BOP núm. 173, de 8/9/2022.

Castelló.

L'última taula salarial publicada pot consultar-se en el recent Butlletí Oficial de la Província de Castelló de la Plana núm. 62, de 18.05.2023, que recull el nou conveni col·lectiu de treball de les empreses de neteja d'edificis i locals de la província de Castelló (codi 12000765011979); sense perjudici de l'aplicació de l'SMI vigent a cada moment, que determina un salari mensual mínim, amb inclusió de pagues extres, de 1.260 €.

\*Sense perjudici de la meritació de plusos variables específics, d'antiguitat o d'antiguitat consolidada, si és el cas.

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES APLICABLES DESDE EL 1/1/2023 (sector de servicios auxiliares)  
BOE 27-03-2023.

	<i>Base mensual</i>	<i>P. P. extras</i>	<i>Total mes</i>	<i>Salario anual</i>
<b>Grupo profesional 1</b>				
Director/a General.	1.449,25	241,54	1690,79	20.289,53
Director/a.	1.397,49	232,92	1630,41	19.564,90
Titulado/a Superior o Medio.	1.345,73	224,29	1570,02	18.840,28
<b>Grupo profesional 2</b>				
Jefe/a de Departamento/Servicios.	1.242,22	207,04	1449,26	17.391,02
Supervisor/a de Departamento/Servicios.	1.191,61	198,60	1390,21	16.682,50
Coordinador/a de Departamento/Servicios.	1.132,95	188,83	1321,78	15.861,26
Inspector/a.	1.115,69	185,95	1301,64	15.619,72
<b>Grupo profesional 3</b>				
Oficial/a de Primera Administrativo/a.	1.161,70	193,62	1355,32	16.263,83
Oficial/a de Segunda Administrativo/a.	1.127,20	187,87	1315,07	15.780,74
Auxiliar Administrativo/a.	1.092,69	182,12	1274,81	15.297,66
<b>Grupo profesional 4</b>				
Jefe/a de Ventas.	1.242,22	207,04	1449,26	17.391,02
Jefe/a de Equipo Comercial.	1.191,61	198,60	1390,21	16.682,50
Ejecutivo/a / Consultor/a Comercial.	1.132,95	188,83	1321,78	15.861,26
Vendedor/a / Promotor/a de ventas.	1.092,69	182,12	1274,81	15.297,66
<b>Grupo profesional 5</b>				
Auxiliar de Servicios.	1.092,69	182,12	1274,81	15.297,66
Auxiliar de servicios especializado.	1.092,69	182,12	1274,81	15.297,66

\*Sin perjuicio del devengo de pluses variables específicos, de antigüedad o de antigüedad consolidada, en su caso.

ANEXO II  
TABLAS SALARIALES APLICABLES DESDE EL 1/1/2023 (Sector de limpieza de edificios y locales)

NOTA (1): Conforme a los recogido en los convenios colectivos de sector.

NOTA (2): Sin perjuicio de la aplicación del SMI vigente en los términos recogidos en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, que actualmente determina 1.080 €, por 14 pagas, equivalente a 15.120 € anuales; cifra que en términos mensuales y con el prorrateo de dos pagas extras, resulta un bruto mensual de 1.260 €.

Valencia.

<i>GRUPO/CATEGORÍA</i>	<i>SB</i>	<i>P. P. EXTRAS</i>	<i>C. SMI</i>	<i>TOTAL MES</i>
Personal limpiador				
Conductor/a / limpiador/a	1.106,15	276,54		1382,69
Especialista	1.067,02	266,76		1333,78
Peón/a especialista	970,64	242,66	46,70	1260,00
Peón/a o limpiador/a	970,64	242,66	46,70	1260,00

\*Sin perjuicio del devengo de pluses variables específicos, de antigüedad o de antigüedad consolidada, en su caso.

NOTA (3): Se han reproducido exclusivamente las categorías más comunes. La tabla completa, incluyendo el complemento por antigüedad y resto de conceptos, puede consultarse en el BOP nº 173, de 8/9/2022.

Castellón.

La última tabla salarial publicada puede consultarse en el reciente Boletín Oficial de la provincia de Castellón de la Plana nº 62, de 18/5/2023, donde se recoge el nuevo Convenio colectivo de trabajo de las empresas de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (Cód. 12000765011979); sin perjuicio de la aplicación del SMI vigente en cada momento, el cual determina un salario mensual mínimo, con inclusión de pagas extras, de 1.260 €.

\*Sin perjuicio del devengo de pluses variables específicos, de antigüedad o de antigüedad consolidada, en su caso.