

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

9915 Resolución de 15 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Limpieza Edificios y Locales.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110006; denominación, Limpieza Edificios y Locales; código de convenio, 30000915011982; ámbito, Sector; suscrito con fecha 17/02/2012, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 15 de junio de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Reunión de la comisión paritaria del convenio de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia.

Reunidos en los locales de UGT de Murcia y siendo las 11:00 horas los señores/as relacionadas a continuación:

Por ASPEL:

Florencio Sánchez Martínez

Agustín Fernández Martínez

José Soler Sandoval

Por ALEL:

Manuel Sánchez Juárez

Asesor parte empresarial:

Manuel Lago Andrés

Por UGT:

M.^a Francisca Marín Triviño

Antonia Bernal Iniesta

Asesor: Pedro J. Mayordomo Blaya

Por CC.OO.:

María Martínez Puerta.

María Dolores Sánchez Mengual.

Asesor: Ángel Garro Lax.

En relación al escrito de requerimiento por parte de la Dirección General de Trabajo de Murcia, referente a posible conculcación de la legalidad vigente del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia presentado a registro en fecha 1 de marzo de 2012, las partes acuerdan la subsanación del artículo 42 y disposición adicional cuarta conforme a la redacción anexa al presente acta, y en prueba de conformidad firman las partes, integrándose estos dos artículos al texto del convenio.

Artículo 42. Vigilancia de la Salud.- Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

La renuncia por parte del trabajador al ofrecimiento de reconocimiento médico realizado por la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y adecuadas a los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente, y como mínimo de carácter anual. La empresa dará traslado a la Representación de los Trabajadores de las pruebas médicas que incluirá el reconocimiento médico.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho Instituto.

Cuarta.- El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 2.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en todas las empresas sujetas al presente convenio de más de 250 trabajadores, se adoptarán las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa. A tal efecto las empresas que no lo hubieran realizado deberán poner en marcha el correspondiente diagnóstico dentro del primer año desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia años 2011-2013

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas que realizan su actividad en la Región de Murcia, de acuerdo con los límites territoriales actuales, sea cual fuere su domicilio social.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.- El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as cuya actividad esté incluida en la limpieza de edificios y locales dentro de la Región de Murcia, tal como queda señalado en el artículo anterior.

Artículo 3. Duración y vigencia.- La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2011 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.- El presente Convenio será denunciado de una manera automática un mes antes de su finalización, es decir, el día 30 de noviembre de 2013, sin que medie denuncia por alguna de las partes firmantes.

La negociación del nuevo Convenio se iniciará en la primera semana del mes de diciembre de 2013.

Capítulo II

Jornada, suplencias y descansos

Artículo 5. Jornada.-La jornada laboral será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo, lo que equivale a 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Se establece un descanso de treinta minutos diarios dentro del cómputo de la jornada continuada, que se considerará como efectivamente de trabajo, este descanso será proporcional para los contratos existentes a partir de media jornada semanal en adelante.

Artículo 6. Vacaciones.- Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas al salario base, antigüedad consolidada, plus de permanencia y plus de asistencia.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de empresa o Delegados/as de personal y la Dirección de la empresa dentro del primer trimestre del año natural.

La duración de las vacaciones será de un mes natural de los que al menos 15 días serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente en verano. Para el supuesto de disfrutar las vacaciones en el mes de febrero, éstas serán de 30 días. La retribución que corresponda a las vacaciones las empresas las harán efectivas a sus trabajadores/as el día anterior al inicio del disfrute de las mismas, caso de no poder ser así los trabajadores/as percibirán en concepto de anticipo la cantidad económica equivalente a los días que vayan a disfrutar.

Artículo 7. Licencias.- Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, dieciséis días.
- b) Por alumbramiento de cónyuge, tres días laborales si es en la misma localidad, y cinco días si se produjera fuera de la localidad, entendiéndose por localidad lo que especifica el artículo 18 del Acuerdo Marco Estatal.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, tres días laborables; suegros/as, hermanos/as o hermanos/as políticos, dos días laborables, y cinco días laborables en la misma circunstancia que en el apartado anterior, en relación con producirse el hecho dentro o fuera de la localidad.
- d) Por enfermedad grave o internamiento hospitalario de padres, hijos/as, hermanos/as, cónyuges, tres días laborables si es en la misma provincia y seis días laborables si tuviera que trasladarse a otra provincia. Esta licencia podrá ser disfrutada, previa comunicación a la empresa, dentro de los quince días del hecho causante de forma continuada o alterna, siempre y cuando su disfrute no coincida con vacaciones o puentes.
- e) Para el cumplimiento de deberes públicos, el tiempo necesario, previa justificación.
- f) Para exámenes el tiempo necesario, previo aviso y posterior justificación.
- g) Para el traslado de vivienda, dos días naturales.
- h) Por matrimonio de hijos/as o hermanos/as, un día.
- i) Los trabajadores/as tendrán derecho a una hora diaria de descanso en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destinen a la lactancia de su hijo/a menor de nueve meses. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en una hora, con la misma finalidad.
- j) Para la visita al médico especialista o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir el propio trabajador/a, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador/a

disfrutará de permiso retribuido. Deberá justificar en todo caso a la empresa, la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

Lo no regulado en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el presente artículo será extensible a las parejas de hecho siempre y cuando conste dicha situación en el registro oficial correspondiente de parejas de hecho.

Todas las situaciones contempladas en el presente artículo deberán ser justificadas, en todo caso, ante el representante de la empresa en el centro de trabajo.

k) Todos los trabajadores dispondrán de un día de asuntos propios, el cual tendrán que solicitarlo a la empresa con una semana de antelación, no pudiéndose acumular a más del 10% de la plantilla.

Artículo 8. Excedencias.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su duración. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de carácter provincial o estatal que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese de dicho cargo.

Con independencia de lo que la legislación vigente establece en cuanto a las excedencias forzosas, los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar excedencia con derecho a ella, siempre que reúnan y cumplan las siguientes condiciones:

Hacer la solicitud con dos meses de antelación a la iniciación de la misma, tener acreditado un año de antigüedad en la empresa y que el período de excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La solicitud de reingreso, que será obligatoria para las empresas, se comunicará por escrito y con preaviso de dos meses al vencimiento y las condiciones del mismo serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute del período de excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor.

El trabajador/a excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en las empresas.

Asimismo se especifica expresamente que la excedencia por lactancia se considerará forzosa.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar de una excedencia especial anual de treinta días naturales. La mencionada excedencia especial podrá dividirse en dos periodos de quince días, reingresando el trabajador de inmediato al término de la excedencia. Este derecho sólo podrá ejercitarse por una sola vez al año previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 9. Calendario laboral.- Los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa confeccionarán el calendario laboral anual antes del 30 de abril de cada año.

El calendario laboral reflejará los descansos semanales y los catorce festivos del año.

En aquellos casos en que por las peculiaridades del servicio no fuese posible su descanso serán compensados de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as o sus representantes legales.

Artículo 10. Proximidad de maternidad.- Las trabajadoras que se encuentren en esta situación, realizarán trabajos que requieran menor esfuerzo físico, así como se evitará que realicen trabajos que puedan presentar peligros de toxicidad, contagio, etc., a partir del segundo mes de embarazo, previa comunicación a la empresa.

Artículo 11. Suplencia de vacantes.- Las empresas cubrirán desde el primer día las vacantes que se produzcan por vacaciones y desde el tercer día aquellas que se causen por licencias, incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral y permiso por maternidad.

Artículo 12. Plantillas.- A petición de los delegados/as de personal y, en su caso, al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, se facilitará la documentación establecida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. Movilidad y plantillas.- Dentro de los límites geográficos establecidos en la legislación laboral vigente las empresas podrán trasladar sus trabajadores/as ateniéndose a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as siempre que realicen su jornada laboral en un mismo centro no podrán ser trasladados definitivamente a un centro de trabajo fuera de su localidad, entendiéndose por tal lo dispuesto en el artículo 13 del Acuerdo Marco Estatal.

Artículo 14. Turnos de trabajo.- Los turnos de trabajo serán rotativos, salvo que los trabajadores/as estén de acuerdo con los turnos fijos.

Artículo 15. Reconversión.- Se negociará entre cada empresa y Comité de empresa la futura reconversión de plantilla de cada centro de trabajo.

Artículo 16. Adscripción del personal.- 1. Al término de la concesión de una contrata de limpieza, y finalizado el contrato entre la empresa principal y la contratista, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo, y que estén adscritos al centro de trabajo al menos durante dos meses antes del cese de la contrata.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de vacaciones, IT, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo. Los términos de la situación de excedencia deberán acreditarse documentalmente, quedando el nuevo empresario/a subrogado en los mismos.

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

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

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el

plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a la Asociación Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia en Cartagena (Edificio COEC, calle Carlos III, núm. 1), a la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL (c/ García de Paredes 12, 1-b en Madrid) y a las centrales sindicales firmantes de este Convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

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

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que el trabajador/a realizara su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional y del descanso semanal, abonándosele por la empresa saliente la liquidación; no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula; la empresa cesante, la nueva adjudicataria y el trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

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

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

Relación del personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y si ostentan cargo de representación legal de los trabajadores en el centro que cambia de contrata.

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

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

5. En el caso de que el propósito del cliente principal a rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, quisiera realizarlo con personal propio de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza cuyo contrato fue rescindido.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 17. Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con carácter personal o colectivo, tengan establecidas las empresas a favor de sus trabajadores/as al entrar en vigor este Convenio, en lo que exceda de lo pactado en el mismo.

Artículo 18. Póliza de seguro.- Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a extender una póliza de seguro colectivo para los trabajadores/as. Dicha póliza cubrirá los riesgos de invalidez permanente total o absoluta para la profesión habitual y muerte. Todos ellos derivados de accidente laboral y que cobrarán sus herederos o beneficiarios o el propio trabajador/a.

La póliza y su cuantía entrarán en vigor el día de la firma de este Convenio y su duración será hasta la firma del nuevo Convenio. Las empresas asumirán el riesgo anteriormente señalado en caso de no suscribir póliza alguna, y a partir de la fecha señalada se indemnizará al trabajador, herederos o beneficiarios en la cuantía de 8.196,25 euros en caso de producirse el evento asegurado. Se entregará copia de la póliza a los Comités de empresa o Delegados de personal.

Artículo 19. Salario base.- El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.

Artículo 20. Antigüedad.- Todos los trabajadores que hayan devengado antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2008, incluido el plus de permanencia, se les consolidarán las cantidades devengadas hasta esa fecha, no generándose más antigüedad. Las cantidades generadas hasta esa fecha, pasarán a denominarse antigüedad consolidada, como condición más beneficiosa individualmente considerada.

Artículo 21. Complemento de productividad variable.- Se establece un plus de productividad variable y que se cobrará con la nómina del mes de enero del año, teniendo en cuenta que el período de cómputo para establecer este complemento será el absentismo del año anterior. Dicho complemento se abonará a razón de 360 euros.

Los porcentajes de reparto variable se distribuirán individualmente en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo. Se detraerá de dicho porcentaje la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto (3,5% por cada día), con excepción de los siguientes: vacaciones, IT motivada por accidente de trabajo, intervención quirúrgica u hospitalización, maternidad y paternidad, licencias y horas sindicales y excedencia especial.

Este complemento es por jornada completa de trabajo, si el trabajador/a tuviese reducción de jornada se abonaría la parte proporcional según su jornada.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.- Se abonarán al trabajador/a las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyas cuantías están reflejadas en el anexo salarial y a las que se añadirá la antigüedad consolidada:

- a) 15 de marzo.
- b) 30 de junio.
- c) 15 de septiembre.
- d) 15 de diciembre.

Los períodos de cómputo de las pagas extraordinarias se establecen en la siguiente forma:

Pagas de marzo y septiembre, se computarán en períodos de doce meses del 1 de marzo a 28 de febrero y del 1 de septiembre a 31 de agosto, abonándose con el salario del año en que vence la paga para su abono.

Pagas de junio y diciembre, se computarán en períodos de seis meses de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso, abonándose con el salario del año en que vence la paga para su abono.

Artículo 23. Plus de transporte.- Se fija un plus de transporte por jornada completa de trabajo cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. Los días de falta al trabajo se descontará la parte proporcional que corresponda. Este plus no se percibirá en caso de incapacidad temporal o falta injustificada al trabajo. En caso de accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, se percibirá el 100 por ciento de este plus durante los tres primeros meses. Para el año 2011 su cuantía será de 43 euros, y para los años 2012 y 2013 su cuantía será de 46.91 euros.

Artículo 24. Plus de asistencia.- Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. La cuantía de este plus cotizará a la Seguridad Social.

Artículo 25. Complemento de permanencia.- Se fija un complemento de permanencia por jornada completa de trabajo, de 6,50 euros al mes para el año 2011, al objeto de premiar la vinculación de los trabajadores/as al Sector y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. La cuantía de este plus cotizará a la Seguridad Social. Para los años 2012 y 2013 su cuantía será de 13 euros

Artículo 26. Plus de plazas de abastos.- Se fija este plus en una cuantía del 6% del salario base mensual por jornada completa de trabajo para todos los años de vigencia del presente convenio, para aquellos trabajadores/as que desarrollen su actividad en industrias cárnicas, mataderos, industrias de pescados y salazones y así como en las plazas de abastos.

Este artículo sólo será aplicable a las industrias cárnicas, mataderos, salazones e industrias de pescado, consideradas como tales industrias dedicadas a la transformación de grandes materias primas propias de su actividad para convertirlas en productos semielaborados, quedando excluidos los grandes centros y superficies comerciales.

Para los trabajadores/as con contratos de jornada parcial se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas realmente.

Artículo 27. Plus tóxico, penoso y peligroso.- Se establece un plus consistente en el 20 por ciento del salario base para todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros hospitalarios públicos dependientes del Servicio Murciano de Salud o de la Comunidad Autónoma de la región de Murcia, residencias geriátricas y psiquiátricos públicos y facultades de medicina y veterinaria. Este plus compensará a dichos trabajadores/as por la peligrosidad, toxicidad o penosidad que pudiera existir en sus puestos de trabajo.

Se considerarán condiciones más beneficiosas las cantidades que los trabajadores/as viniesen percibiendo en la actualidad por dichos conceptos y sean superiores a los porcentajes anteriormente establecidos.

Para los trabajadores/as con contrato de jornada parcial se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas realmente.

Artículo 28. Retribuciones.- Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador/a como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 29. Horas extraordinarias.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. Indemnización por finalización del contrato de trabajo.- Todos aquellos trabajadores/as que sean contratados temporalmente a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, percibirán en concepto de indemnización a la finalización de su contrato, los siguientes porcentajes sobre el total de las remuneraciones netas percibidas:

Contratos de hasta doce meses, 10 por ciento.

Contratos de doce meses, 7 por ciento.

Contratos de veinticuatro meses en adelante, 5 por ciento.

No serán de aplicación dichas indemnizaciones cuando los trabajadores/as hayan sido contratados temporalmente para sustituir al personal fijo de la empresa, ni en aquellos supuestos contratos para obra o servicio determinado de nuevos centros de trabajo.

Artículo 31. Dietas.-

a) 10,06 euros por hacer una comida fuera.

b) 20,12 euros por hacer una comida y una cena fuera.

c) 30,73 euros por dieta completa y pernoctar.

Todo ello salvo que la empresa contrate los servicios.

Artículo 32. Incremento salarial.- Los salarios para los años 2011, 2012 y 2013 son los reflejados en las tablas anexas.

Artículo 33. Complemento por incapacidad temporal.- Todos los trabajadores/as regidos por este Convenio en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100 por ciento de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 80 por ciento de la base reguladora hasta el día veinte desde el comienzo de la enfermedad; desde el día veintiuno al día treinta la diferencia será del 90 por ciento. Esta diferencia será del 100 por ciento a partir del día treinta y uno hasta el término de esta situación de incapacidad temporal. A estos efectos se entenderá por base reguladora el salario base más antigüedad consolidada, más plus de asistencia, más la prorrata de las pagas extras.

Artículo 34. Jubilación.- 1. Los trabajadores/as podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

2. Se recomienda la jubilación parcial con arreglo al Real Decreto 1991/1984.

3. Jubilación forzosa a los 65 años siempre que el trabajador/a tenga el período de carencia exigido por la Seguridad Social. Esta medida de jubilación forzosa se estará a lo dispuesto en el artículo 36 párrafo 4 como medida de fomento de empleo.

Artículo 35. Día del patrón.- Las empresas afectadas por el presente Convenio, el día 3 de noviembre, abonarán a sus trabajadores/as sobre la retribución ordinaria, una gratificación extraordinaria consistente en un día de salario real. Si el trabajador/a prefiriese descansar podrá hacerlo a lo largo del año, preavisando con cinco días de antelación; en caso de coincidencia tendrán opción preferente por orden de petición.

Artículo 36. Ingresos y ascensos.- El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y de las del presente Convenio.

Los reglamentos de régimen interior señalarán los requisitos y condiciones que, sin vulnerar las disposiciones generales, hayan de reunir quienes aspiren a las distintas categorías o cargos que tengan establecidos y señalarán, en su caso, exámenes de prueba de aptitud, méritos o títulos precisos.

Para la provisión de las plazas de trabajadores/as fijos que se oferten en las empresas, se establecerá un turno por el que de cada tres plazas, dos de ellas se cubrirán exclusivamente por personal que anteriormente hubiese mantenido contratos de carácter temporal con la empresa.

Los aumentos de jornada producida en los centros de trabajo, se cubrirán por los trabajadores/as que no tengan la jornada completa y ateniéndose a criterios de antigüedad. La jubilación establecida en el artículo 34.3 del presente convenio, para el supuesto que el trabajador/a no quisiese aumentar la jornada del supuesto establecido en el artículo 34.3, la empresa contratará a un nuevo trabajador proveniente del SEF, como medida de fomento de empleo y estabilidad en el trabajo.

Capítulo IV

Acción sindical, seguridad e higiene

Artículo 37. Garantías sindicales.- Todas las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a reconocer un máximo de veintiocho horas mensuales retribuidas a sus Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa. Estas horas podrán ser acumuladas en un mínimo del 60 por ciento de las personas antes mencionadas computándose las fracciones como uno más. Estas horas se podrán utilizar para las funciones relacionadas con su cargo sindical, con justificación del tiempo utilizado y previa comunicación por escrito a las empresas del interesado con la antelación suficiente.

Con cargo a la reserva de horas los representantes sindicales en las empresas dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores/as durante la jornada laboral. Dicha información se hará de forma que no paralice el proceso productivo.

No se incluirá en el cómputo de las veintiocho horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa exclusiva de la empresa, la colaboración en los órganos de participación, así como las empleadas en la negociación colectiva.

Aquellos Delegados/as sindicales que tengan que utilizar las horas sindicales fuera de su jornada de trabajo habitual, éstas les serán reducidas de su jornada de trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores en un centro de trabajo, como resultado de las elecciones celebradas en dicho centro, continuarán ostentando dicha condición, en el supuesto de cambio de contrata, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio, cuando la nueva empresa contratista se subrogue en los derechos y obligaciones de los contratos de trabajo de todos los trabajadores/as del referido centro de trabajo.

Se faculta a la Comisión paritaria de este Convenio para que se pronuncie en los posibles casos en los que la subrogación de personal de una a otra empresa, afecte a representantes de los trabajadores/as.

Artículo 38. Información.- Las empresas afectadas por este Convenio darán a sus Delegados/as de personal o a su Comité de empresa la información que éstos soliciten por escrito de tipo laboral que afecte a los trabajadores/as de la misma.

Artículo 39. Tablón de anuncios.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as un tablón de anuncios independientemente del que puedan tener ellos en los locales de su propiedad.

Artículo 40. Prendas de trabajo.- Se facilitará a todos los trabajadores/as dos juegos de uniformes al año, uno en el mes de abril y otro en el mes de octubre, siendo los representantes legales de los trabajadores/as quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo y componentes de dichos uniformes; la composición mínima de las prendas de trabajo será: bata, rebeca, pantalón, camisa o buzo y calzado adecuado para el tipo de trabajo a realizar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene.

A los trabajadores/as de nueva contratación se les hará entrega de dos uniformes al iniciarse su relación laboral, y no se les entregarán otros dos uniformes hasta transcurrido un año desde la fecha de ingreso.

Se entregarán prendas de abrigo o impermeables, según el caso, a aquellos trabajadores/as que realicen su trabajo a la intemperie cuando las condiciones climatológicas lo requieran.

Artículo 41. Control de seguridad e higiene.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en todo lo que se establece sobre Prevención de Riesgos Laborales, que es competencia de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención.

Las partes se comprometen a crear una Comisión de Seguridad y Salud, que entre otras tendrá las siguientes funciones:

- Estudiar el sector en profundidad sectorializando por hospitales y resto de servicios para que los planes de evaluación de riesgos incorporen propuestas concretas para el centro de trabajo.

- Diseñar los planes de formación para todo el sector y fomentar su puesta en marcha.

- Realizar el seguimiento y preparación de los informes de incumplimiento de la LPRL.

- Las empresas se comprometen a entregar a los representantes legales de los trabajadores/as la evaluación de riesgos en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio.

Artículo 42. Revisiones médicas.- Con carácter obligatorio las empresas facilitarán una revisión médica anual de sus trabajadores/as en el Gabinete de Seguridad e Higiene o en un centro clínico por personal facultativo.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual (lejana, cerca).
7. Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígeno).
8. Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años o en aquellos que en la exploración clínica se pongan de manifiesto alteraciones cardíacas.
9. Pruebas en sangre y orina de tipos estándar recuento VSO.
10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores/as que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho Gabinete.

Capítulo V

Contratación

Artículo 43. Contratos de trabajo.- Todos los contratos pactados incluirán la cláusula de respeto a las condiciones del Convenio colectivo.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores/as, la copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Artículo 44. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.- La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que se celebren dentro del ámbito del presente Convenio, será de doce meses como máximo dentro de un período de dieciocho, atendiendo a que la mayoría de adjudicaciones o contrataciones de limpieza no superan esta duración.

Artículo 45. Contratos por obra o servicio determinado.- A los efectos establecidos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con la sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado, los siguientes:

- a) Los trabajos de primera limpieza o limpieza general.
- b) Los trabajos o servicios vinculados a una contrata de limpieza, pública o privada, adjudicada por tiempo cierto, incluidas sus posibles prórrogas.

Terminado el contrato mercantil o período de adjudicación, finalizarán las relaciones laborales nacidas por su causa.

c) Los trabajos o servicios de limpieza y mantenimiento integral de larga duración, cuando ésta se vincule a la rescisión del contrato mercantil.

Los trabajadores/as contratados por obra o servicio determinado pasarán obligatoriamente a estar adscritos a la nueva empresa contratista o adjudicataria del servicio de limpieza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio, siempre que se cumplan los requisitos necesarios para que opere la subrogación.

Todo lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinado vigentes en la actualidad, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

Artículo 46. Cláusula de descuelgue.- Las partes acuerdan que en lo referente a la cláusula de descuelgue se aplicará lo establecido en el R.D.-Ley 3/2012 de 10 de febrero, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el BOE de 11 de febrero de 2012.

Disposiciones adicionales y derogatorias

Disposiciones adicionales

Primera.- Se establece una Comisión paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta por cuatro trabajadores —dos por cada sindicato firmante— y cuatro representantes —dos por cada patronal firmante.

Esta Comisión tendrá también por cometido conocer, recibir, entender y denunciar en su caso las incidencias que se produzcan en los pliegos de condiciones de los concursos públicos para que en los mismos se respeten las condiciones económicas mínimas pactadas en el presente Convenio colectivo.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación a la otra con siete días de antelación máxima de la fecha, el lugar y la hora de reunión, así como de su motivo y personas que la representarán, y quedará válidamente constituida con la asistencia de cuatro miembros por cada parte. Las partes convocadas comunicarán de forma inmediata a la convocante su conformidad con la fecha, lugar y hora de la reunión, así como los nombres de las personas que las representarán en la misma.

Los acuerdos de la Comisión son vinculantes para las dos partes y se tomarán por mayoría simple de los asistentes, quienes podrán acudir con los asesores que estimen necesarios según las materias de las que se trate.

Se nombrará un secretario/a que elaborará las actas de las reuniones. Este cargo será de duración anual, y recaerá alternativamente en un miembro de cada parte.

En caso de imposibilidad de llegar a acuerdos se podrá acudir al organismo competente solicitando su mediación.

Aparte de las competencias al principio indicadas será función de la Comisión paritaria la vigilancia de la competencia desleal existente en el sector, denunciando las infracciones que se comprueben.

Segunda.- En materia de régimen disciplinario, las partes acuerdan adherirse al Acuerdo Marco Estatal del sector de limpieza de edificios y locales publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de septiembre de 2005 o norma que lo sustituya.



Tercera.- Las partes se adhieren al Acuerdo para la solución extrajudicial de Conflictos de la Región de Murcia.

Cuarta.- Las partes firmantes se comprometen a llevar a cabo todo lo estipulado en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Las empresas con más de 250 trabajadores se crea una comisión de igualdad de hombres y mujeres, para analizar y determinar cualquier caso que pueda ser presentado ante dicha comisión.

Asimismo, se adhieren al contenido íntegro del texto del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

Quinta.- Ambas partes acuerdan que a la finalización de la vigencia del presente convenio, los artículos 6, 7-K y 33 volverán a la redacción dada en el convenio colectivo 2009-2010.

Disposición derogatoria

Queda derogado el Convenio colectivo de trabajo del sector Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia para los años 2009-2010, publicado en el correspondiente Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Tabla salarial para el año 2011

C A T E G O R I A S:	S.BASE	ASIST.	PERM.	VAR.	MARZO	JUNIO	SEPT.	NAVID	x 12 meses	AÑO 2011
									TRANSP.	
Director/a	988,60	48,61	6,50	360,00	510,71	957,60	957,60	957,60	43,00	16.784,03
Jefe/a de Servicios	948,28	48,61	6,50	360,00	489,22	917,28	917,28	917,28	43,00	16.157,74
Titulado/a grado superior	938,20	48,61	6,50	360,00	483,84	907,20	907,20	907,20	43,00	16.001,16
Titulado/a grado medio	928,12	48,61	6,50	360,00	478,45	897,12	897,12	897,12	43,00	15.844,57
Jefe administrativo/a	938,20	48,61	6,50	360,00	483,84	907,20	907,20	907,20	43,00	16.001,16
Oficial administrativo/a 1.ª	928,12	48,61	6,50	360,00	478,45	897,12	897,12	897,12	43,00	15.844,57
Oficial administrativo/a 2.ª	918,04	48,61	6,50	360,00	473,09	887,04	887,04	887,04	43,00	15.688,01
Auxiliar administrativo/a	911,51	48,61	6,50	360,00	469,60	880,50	880,50	880,50	43,00	15.586,54
Encargado/a de zona	916,78	48,61	6,50	360,00	472,42	885,78	885,78	885,78	43,00	15.668,44
Responsable de grupo	877,73	48,61	6,50	360,00	451,58	846,73	846,73	846,73	43,00	15.061,85
Conductor/a - limpiador/a	896,02	48,61	6,50	360,00	461,34	865,02	865,02	865,02	43,00	15.345,96
Peón especialista	895,40	48,61	6,50	360,00	461,01	864,40	864,40	864,40	43,00	15.336,33
Limpiador/a	871,21	48,61	6,50	360,00	448,12	840,22	840,22	840,22	43,00	14.960,62

Tabla salarial para el año 2012

C A T E G O R I A S:	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD. VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	x 11 meses	AÑO 2012
									PLUS TRANSP.	
Director/a	1.000,48	48,61	13,00	360,00	514,64	963,77	963,77	963,77	46,91	17.027,07
Jefe/a de Servicios	959,68	48,61	13,00	360,00	493,05	923,25	923,25	923,25	46,91	16.394,26
Titulado/a grado superior	949,48	48,61	13,00	360,00	487,64	913,12	913,12	913,12	46,91	16.236,04
Titulado/a grado medio	939,28	48,61	13,00	360,00	482,22	902,99	902,99	902,99	46,91	16.077,82
Jefe administrativo/a	949,48	48,61	13,00	360,00	487,64	913,12	913,12	913,12	46,91	16.236,04
Oficial administrativo/a 1.ª	939,28	48,61	13,00	360,00	482,22	902,99	902,99	902,99	46,91	16.077,82
Oficial administrativo/a 2.ª	929,07	48,61	13,00	360,00	476,84	892,86	892,86	892,86	46,91	15.919,63
Auxiliar administrativo/a	922,47	48,61	13,00	360,00	473,33	886,28	886,28	886,28	46,91	15.817,10
Encargado/a de zona	927,80	48,61	13,00	360,00	476,16	891,59	891,59	891,59	46,91	15.899,86
Responsable de grupo	888,28	48,61	13,00	360,00	455,22	852,34	852,34	852,34	46,91	15.286,94
Conductor/a - limpiador/a	906,79	48,61	13,00	360,00	465,03	870,73	870,73	870,73	46,91	15.574,01
Peón especialista	906,16	48,61	13,00	360,00	464,70	870,10	870,10	870,10	46,91	15.564,28
Limpiador/a	881,68	48,61	13,00	360,00	451,74	845,80	845,80	845,80	46,91	15.184,66



Tabla salarial para el año 2013

C A T E G O R I A S:	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD. VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	x 11 meses	
									PLUS TRANSP.	AÑO 2013
Director/a	1.018,53	48,61	13,00	360,00	521,08	975,82	975,82	975,82	46,91	17.286,23
Jefe/a de Servicios	976,99	48,61	13,00	360,00	499,21	934,79	934,79	934,79	46,91	16.642,79
Titulado/a grado superior	966,61	48,61	13,00	360,00	493,73	924,53	924,53	924,53	46,91	16.481,92
Titulado/a grado medio	956,22	48,61	13,00	360,00	488,25	914,27	914,27	914,27	46,91	16.321,05
Jefe administrativo/a	966,61	48,61	13,00	360,00	493,73	924,53	924,53	924,53	46,91	16.481,92
Oficial administrativo/a 1.ª	956,22	48,61	13,00	360,00	488,25	914,27	914,27	914,27	46,91	16.321,05
Oficial administrativo/a 2.ª	945,84	48,61	13,00	360,00	482,80	904,02	904,02	904,02	46,91	16.160,20
Auxiliar administrativo/a	939,11	48,61	13,00	360,00	479,24	897,36	897,36	897,36	46,91	16.055,95
Encargado/a de zona	944,54	48,61	13,00	360,00	482,11	902,73	902,73	902,73	46,91	16.140,09
Responsable de grupo	904,30	48,61	13,00	360,00	460,91	863,00	863,00	863,00	46,91	15.516,89
Conductor/a - limpiador/a	923,15	48,61	13,00	360,00	470,84	881,61	881,61	881,61	46,91	15.808,78
Peón especialista	922,51	48,61	13,00	360,00	470,50	880,98	880,98	880,98	46,91	15.798,89
Limpiador/a	897,59	48,61	13,00	360,00	457,39	856,37	856,37	856,37	46,91	15.412,89