

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6682 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0089/2019; denominado Limpieza Edificios y Locales; código de convenio n.º 30000915011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 24/07/2019 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, 10 de octubre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 09/09/2019), Caridad de la Hera Orts.

## Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia. Años 2019–2022

### Partes firmantes

Las partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Federación de Construcción y Servicios de CCOO y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT como representación laboral, y, de otra parte, Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL y la Asociación de Limpiezas de Edificios y Locales de la Región de Murcia ALEL como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

#### En representación de ASPEL.

Agustín Fernández Martínez  
Francisco José Serrano Moreno  
Florencio Sánchez Martínez  
Pedro Morales Belchí  
José Soler Sandoval  
Francisco Romero Velázquez  
Asesor: Manuel Lago Andrés

#### En representación de FCS-CCOO.

Encarnación Lopez Muñoz  
Susana Alburquerque Espinosa  
Ana García Nicolás  
Gregoria Cárdenas Guillén  
Dolores Santana Rodríguez  
Amor González Martínez  
Rosa Macanás Rubira  
Asesor:  
Jose Cánovas Martínez  
Juan Fernández Bernal

#### En representación de ALEL.

Manuel Sánchez Juárez  
Juan Antonio Sánchez Mata

#### Asesor:

Antonio Godoy-Nin de Cardona Martínez

#### En representación de FESMC-UGT.

Francisco José Galiana Ramón  
José Ramón Hernández Vera  
Juan Carlos Aguilar Mompeán  
M.<sup>a</sup> Rosario Jiménez Ballesta  
Asesora:  
Julia Mirete Martínez

## Capítulo I

### Condiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas que realizan su actividad en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sea cual fuere su domicilio social.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento a todas entidades que se dediquen a las actividades del sector de la limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas (ETT, UTE, CEE, S.L., S.A., Cooperativas, etc.) y aunque la misma no sea su objeto social principal.

Las actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio son, a título enunciativo y no exhaustivo, la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo y fluvial), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc.

En todo caso se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

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

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2019 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia formal de cualquiera de las partes firmantes de este convenio, con antelación de dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga, aplicándose en este caso y hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva automáticamente el IPC real nacional del año anterior.

## **Capítulo II**

### **Jornadas, suplencias y descansos**

**Artículo 5. Jornada y Horas complementarias.** La jornada laboral será de 1.761,5 horas anuales de trabajo efectivo, lo que equivale a 39 horas semanales de trabajo efectivo. En el año 2022 la jornada laboral será de 1755,00 horas anuales 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.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que realicen horas complementarias por necesidades del servicio, estas horas, se les abonaran en la cuantía que resulte de aplicar la retribución anual de cada categoría profesional recogido en las tablas salariales, dividido por la jornada anual efectiva de trabajo de 1761\*5 horas. No pudiendo superar el 30% de la jornada establecida en el contrato.

La realización de estas horas complementarias no podrá superar la jornada semanal de 39 horas.

El valor de la hora ordinaria de trabajo se calcula de la siguiente forma:

Ejemplo: S. bruto anual de categoría: x Jornada anual efectiva= € hora

$$\text{Salario bruto/hora} = \frac{\text{Salario bruto anual en cada categoría}}{1.716, \text{ horas anuales}} = \text{Euros/hora}$$

En el año 2022 es la misma formula si bien se dividirá entre 1755,00 horas anuales.

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

Horas complementarias. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **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. En el caso de que el trabajador viniese cobrando de forma habitual algún otro plus salarial este también tendrá que ser retribuido en vacaciones.

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 27 días laborales de lunes a sábado, al menos 19 días serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente en verano. 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.**

### **7.1. Permisos retribuidos.**

Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, dieciséis días naturales.
- b) Por alumbramiento de hija o nuera, dos días laborales si es en la misma localidad y 5 días si se produjera fuera de la localidad.
- 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 familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 y/ o médico especialista del servicio público de salud, 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.

En los casos del parrafo anterior donde el trabajador asista a centros privados donde se hayan practicado pruebas o intervenciones derivadas desde el servicio público de salud también disfrutarán de permiso retribuido.

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

k) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta 2.º grado dos días.

l) Por fallecimiento de tío carnal o sobrino 1 día natural.

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.

### **7.2. Permisos retribuido especial.**

Se dispondrá 12 asusencias justificadas al trabajo al año y por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos/as menores de 14 años o familiares con incapacidad. Para hacer uso de este permiso la trabajadora o el trabajador deberá preavisar de su ausencia con antelación suficiente y justificar dicha ausencia con la hora de entrada y salida al médico. Tendrán el mismo derecho quienes precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta le 2.º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de incapacidad, edad, accidentes o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

GRADOS	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
1.º GRADO	Padres e hijos del trabajador	Cónyuge y suegros
2.º GRADO	Abuelos, nietos y heramos del trabajador	Abuelos y hermanos del cónyuge

### **7.3. Día de libre disposición.**

Avisando con una semana de antelación, todos los trabajadores del sector podrán faltar o asusentarse del trabajo con derecho a remuneración un día laboral, no pudiéndose acumular a más del 10% de la plantilla, dicho día de libre disposición entrará en vigor para el año 2022.

### **Artículo 8. Permiso para cuidado de menores afectados por cancer y otras enfermedades graves.**

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 9. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

##### **9.1. Excedencia 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.

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

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

##### **9.2. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria 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.

El trabajador/a excedente voluntario tendrá derecho a reserva de puesto durante los tres primeros años, pasando a un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en las empresas, a partir del segundo año.

##### **9.3. Excedencia especial.**

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 10. 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 11. 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.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con la normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7 del Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Lo no recogido en este artículo será de aplicación lo establecido en el Art. 48 del Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 12. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.**

##### **12.1. Maternidad.**

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **12.2. Paternidad.**

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarla de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, el disfrute de las seis semanas restantes podrán realizarlo hasta que el recién nacido cumpla los doce meses. A partir del 1 de enero de 2020 se amplía el permiso de paternidad a 12 semanas de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, las restantes ocho semanas se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. A partir del 1 de enero cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

### **12.3. Adopción o acogimiento.**

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión

administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguiente a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 1 de enero de 2020 en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguiente a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 13. 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, enfermedad profesional accidente laboral y permiso por maternidad, abonando al trabajador que cubra la suplencia las horas que realice fuera de su jornada.

#### **Artículo 14. Movilidad y plantillas.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al grupo profesional, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### **Artículo 15. Reconversión.**

Se negociará entre cada empresa y Comité de empresa la futura reconversión de plantilla de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 16. Subrogación del personal.**

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo 1.1 del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f) Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicara el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Serán de aplicación las resoluciones de las Comisión Paritaria Estatal en lo referente a este artículo.

### **Anexo I**

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el 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. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad del empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

### **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 incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual y muerte. Todos ellos derivados de accidente laboral o enfermedad profesional 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 para incapacidad permanente total y en la cuantía de 20.000,00 euros para incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte en caso de producirse el evento asegurado. Se entregará copia de la póliza a los Comités de empresa o Delegados de personal. Estos importes se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio.

##### **Artículo 19. Salario base.**

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

##### **Artículo 20. Antigüedad consolidada.**

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 según tabla salarial anexa.

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.

En caso de subrogación, cada una de las empresas procederán al cálculo individualizado a la fecha de finalización o inicio, abonando la empresa saliente en la liquidación la parte que le corresponda proporcional al tiempo de cómputo y la empresa entrante la parte que corresponda proporcional al tiempo de cómputo en la fecha prevista de cobro. Siendo el final del devengo el 31 de diciembre de cada año.

#### **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 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.

#### **Artículo 24. Complemento de permanencia.**

Se fija un complemento de permanencia por jornada completa según tabla salarial anexa, al objeto de premiar la vinculación de los trabajadores/as al Sector y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

#### **Artículo 25. 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 26. Plus tóxico, penoso y peligroso.**

26.1 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.

26.2 En relación a los trabajadores que prestan servicio en hospitales privados, las partes acuerdan que, a partir del 1 de enero de 2018 percibirán este plus en nómina aquellos que realicen sus funciones en las zonas de UCI, UVI y Quirófanos. Y a partir del 1 de julio de 2018 pasarán a percibirlo aquellos trabajadores/as que realicen sus funciones en las zonas de Hospitalización y Urgencias.

#### **Artículo 27. Nocturnidad.**

Sin perjuicio de que el trabajador pueda ser considerado nocturno conforme a la legislación vigente, aquellos trabajadores que presten servicio entre las 22:00 y las 06:00 percibirán en su nómina la cantidad siguiente por cada hora efectiva de trabajo:

Año 2019: 1,01 €

Año 2020: 1,03 €

Año 2021: 1,05 €

Año 2022: 1,07 €

#### **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 percibidas:

- Contratos de hasta doce meses, 10 por ciento.
- Contratos de doce meses hasta 24 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.

### **Artículo 31. Dietas.**

Las empresas abonarán al trabajador las dietas estipuladas en el siguientes artículo, cuando concurran las siguientes circunstancia, siempre y cuando la empresa no contrate los dichos servicios:

Año 2019:

- a) 10,20 euros por hacer una comida fuera.
- b) 20,40 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 31,16 euros por dieta completa y pernoctar.

Año 2020:

- a) 10,35 euros por hacer una comida fuera.
- b) 20,70 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 31,62 euros por dieta completa y pernoctar.

Año 2021:

- a) 10,57 euros por hacer una comida fuera.
- b) 21,14 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 32,29 euros por dieta completa y pernoctar.

Año 2022:

- a) 10,78 euros por hacer una comida fuera.
- b) 21,57 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 32,97 euros por dieta completa y pernoctar.

### **Artículo 32. Incremento salarial.**

- Año 2019.- Se establece un incremento del 1,39%, sobre el total anul de las tablas del año 2018 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2019.

- Año 2020.- Se establece un incremento del 1,49%, sobre el total anul de las tablas del año 2019 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2020.

- Año 2021.- Se establece un incremento del 2,11%, sobre el total anul de las tablas del año 2020 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2021.

- Año 2022.- Se establece un incremento del 2,02%, sobre el total anul de las tablas del año 2021 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2022.

### **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 será del 100 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.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**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 superior al 10% de la plantilla, 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. Como medida de fomento de empleo se incluye también en este apartado la jubilación ordinaria, en el supuesto que el trabajador/a no quisiera aumentar la jornada generada por jubilación ordinaria, 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 y salud

**Artículo 37. Garantías sindicales.**

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto al crédito horario retribuido para los representantes de los trabajadores, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a reconocer veintiocho horas mensuales a dichos representantes legales de los trabajadores, en empresas o centros de trabajo con una plantilla inferior a doscientos cincuenta y uno trabajadores.

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. Teniendo en cuenta la legislación vigente.

#### **Artículo 39. Tablón de anuncios.**

Las empresas facilitarán a sus representación legal de los trabajadores 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. Seguridad y salud.**

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.

**41.1. Vigilancia de la Salud.-** Según normativa legal vigente 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.

## Capítulo V

### Contratación

#### Artículo 42. Contratación y empleo.

##### 42.1. Principios generales.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

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 vigente.

##### 42.2. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

##### 42.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 42.2.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el punto 2 de este mismo artículo.

##### 42.4. Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 42.2.

Se identifican como trabajos y 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 prorrogas. Terminado el contrato mercantil o periodo de adjudicación, finalizaran las relaciones laborales nacidas por su causa.

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

Los trabajadores/as contratados por obra o servicio determinado pasaran obligatoriamente a estar adscritos a la nueva empresa contratista o adjudicataria del servicio de limpieza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 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.

#### **42.5. Contrato de trabajo interino.**

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 42.2.

#### **42.6. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.**

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

#### **Artículo 43. 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.

#### **Artículo 44. Planes de Igualdad en las empresas.**

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 de este convenio.

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 hombre 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. El RD Ley 6/2019, introduce modificaciones en la Ley de Igualdad que afecta a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas, con esta nueva regulación se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación de un plan de igualdad, esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

a) A partir del 7 de marzo de 2020 deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.

b) A partir del 7 de marzo de 2021 deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.

c) A partir del 7 de marzo de 2022 deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

Los Planes de Igualdad deberán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A los tres meses de la publicación en el BORM de este convenio colectivo, se constituirá la Comisión Paritaria que llevará a cabo el seguimiento de la aplicación de los acuerdos sobre Planes de Igualdad en las empresas del sector.

## Capítulo VI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 45. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/ as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. - Despido.

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

#### **Artículo 47. Procedimiento sancionador.**

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km del origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### **Artículo 48. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

#### **Artículo 49. Comisión Paritaria.**

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.

Las comunicaciones se dirigirán 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.

### **Disposiciones adicionales y derogatorias**

#### **Disposiciones adicionales**

##### **Primera.**

En materia de régimen disciplinario, las partes acuerdan adherirse al Convenio Sectorial del sector de limpieza de edificios y locales publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de mayo de 2013 o norma que lo sustituya.

##### **Segunda.**

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

### Tercera.

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.

### Cuarta. Competencia desleal

Para mejorar e introducir parámetros de buen gobierno (RSC) y de transparencia, dentro de las Relaciones Laborales, las Asociaciones Empresariales y las Centrales Sindicales, presentes en la negociación del Convenio Colectivo, consideramos oportuno implementar esta disposición Cuarta, para velar por la NO precarización del sector, por lo que detallamos más abajo los costes hora (hay que incluir los costes de Seg. Soc.), por los que son inviables las posibles adjudicaciones y/o contrataciones de Servicios de Limpieza por debajo de esos costes.

Año 2019..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Año 2020..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Año 2021..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Año 2022..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Fórmula:

$$\text{Salario bruto/hora} = \frac{\text{Salario bruto anual en cada categoría}}{1.761,5 \text{ Horas anuales}} = \text{Euros/hora} * 1,335 \text{ Seg. Social}$$

En el año 2022 es la misma fórmula si bien se dividirá entre 1755,00 horas anuales.



**Quinta.**

Las partes se comprometen para el próximo convenio estudiar redacción para incluir plus peligrosidad, toxicidad y penosidad a los trabajadores de la Limpieza de los Centros de Salud.

**Disposición derogatoria**

Queda derogado el convenio colectivo de trabajo del sector Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia para los años 2016-2018, publicado en el correspondiente Boletín Oficial de la Región de Murcia.



## ANEXO TABLAS SALARIALES 2019, 2020, 2021, 2022

## 2019

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2019
Director/a	1.043,63	94,14	13,36	386,79	756,05	1.005,74	1.005,74	1.005,74	17.973,63
Jefe/a de Servicios	1.001,07	94,14	13,36	386,13	725,41	963,54	963,54	963,54	17.304,97
Titulado/a grado superior	990,43	94,14	13,36	385,96	717,74	952,98	952,98	952,98	17.137,84
Titulado/a grado medio	979,78	94,14	13,36	385,80	710,06	942,44	942,44	942,44	16.970,61
Jefe administrativo/a	990,43	94,14	13,36	385,96	717,74	952,98	952,98	952,98	17.137,84
Oficial administrativo/a 1.ª	979,78	94,14	13,36	385,80	710,06	942,44	942,44	942,44	16.970,61
Oficial administrativo/a 2.ª	969,15	94,14	13,36	385,63	702,42	931,88	931,88	931,88	16.803,51
Auxiliar administrativo/a	962,25	94,14	13,36	385,53	697,44	925,05	925,05	925,05	16.695,15
Encargado/a de zona	967,82	94,14	13,36	385,61	701,46	930,57	930,57	930,57	16.782,60
Responsable de grupo	926,59	94,14	13,36	384,97	671,76	889,69	889,69	889,69	16.134,86
Conductor/a - limpiador/a	945,90	94,14	13,36	385,27	685,66	908,84	908,84	908,84	16.438,31
Peón especialista	945,24	94,14	13,36	385,26	685,19	908,19	908,19	908,19	16.427,94
Limpiador/a	919,71	94,14	13,36	384,87	666,82	882,89	882,89	882,89	16.026,87

## 2020

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2020
Director/a	1.046,21	94,37	13,40	422,73	899,84	1.023,71	1.023,71	1.023,71	18.241,41
Jefe/a de Servicios	1.003,54	94,37	13,40	420,74	863,85	980,84	980,84	980,84	17.562,80
Titulado/a grado superior	992,88	94,37	13,40	420,24	854,85	970,12	970,12	970,12	17.393,18
Titulado/a grado medio	982,20	94,37	13,40	419,74	845,83	959,41	959,41	959,41	17.223,46
Jefe administrativo/a	992,88	94,37	13,40	420,24	854,85	970,12	970,12	970,12	17.393,18
Oficial administrativo/a 1.ª	982,20	94,37	13,40	419,74	845,83	959,41	959,41	959,41	17.223,46
Oficial administrativo/a 2.ª	971,54	94,37	13,40	419,24	836,84	948,69	948,69	948,69	17.053,86
Auxiliar administrativo/a	964,63	94,37	13,40	418,92	831,00	941,74	941,74	941,74	16.943,90
Encargado/a de zona	970,21	94,37	13,40	419,18	835,72	947,36	947,36	947,36	17.032,65
Responsable de grupo	928,87	94,37	13,40	417,24	800,84	905,83	905,83	905,83	16.375,26
Conductor/a - limpiador/a	948,24	94,37	13,40	418,15	817,17	925,28	925,28	925,28	16.683,24
Peón especialista	947,58	94,37	13,40	418,12	816,62	924,62	924,62	924,62	16.672,71
Limpiador/a	921,98	94,37	13,40	416,92	795,03	898,91	898,91	898,91	16.265,67



## 2021

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2021
Director/a	1.055,10	95,14	13,50	440,98	1.055,10	1.055,10	1.055,10	1.055,10	18.626,32
Jefe/a de Servicios	1.011,96	95,14	13,50	438,30	1.011,96	1.011,96	1.011,96	1.011,96	17.933,41
Titulado/a grado superior	1.001,17	95,14	13,50	437,63	1.001,17	1.001,17	1.001,17	1.001,17	17.760,10
Titulado/a grado medio	990,39	95,14	13,50	436,96	990,39	990,39	990,39	990,39	17.586,95
Jefe administrativo/a	1.001,17	95,14	13,50	437,63	1.001,17	1.001,17	1.001,17	1.001,17	17.760,10
Oficial administrativo/a 1.ª	990,39	95,14	13,50	436,96	990,39	990,39	990,39	990,39	17.586,95
Oficial administrativo/a 2.ª	979,60	95,14	13,50	436,29	979,60	979,60	979,60	979,60	17.413,64
Auxiliar administrativo/a	972,61	95,14	13,50	435,86	972,61	972,61	972,61	972,61	17.301,37
Encargado/a de zona	978,26	95,14	13,50	436,21	978,26	978,26	978,26	978,26	17.392,12
Responsable de grupo	936,46	95,14	13,50	433,62	936,46	936,46	936,46	936,46	16.720,72
Conductor/a - limpiador/a	956,04	95,14	13,50	434,83	956,04	956,04	956,04	956,04	17.035,22
Peón especialista	955,37	95,14	13,50	434,79	955,37	955,37	955,37	955,37	17.024,46
Limpiador/a	929,49	95,14	13,50	433,19	929,49	929,49	929,49	929,49	16.608,84

## 2022

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2022
Director/a	1.075,86	97,01	13,77	459,60	1.075,86	1.075,86	1.075,86	1.075,86	19.002,84
Jefe/a de Servicios	1.031,88	97,01	13,77	456,23	1.031,88	1.031,88	1.031,88	1.031,88	18.295,64
Titulado/a grado superior	1.020,87	97,01	13,77	455,39	1.020,87	1.020,87	1.020,87	1.020,87	18.118,76
Titulado/a grado medio	1.009,88	97,01	13,77	454,55	1.009,88	1.009,88	1.009,88	1.009,88	17.942,05
Jefe administrativo/a	1.020,87	97,01	13,77	455,39	1.020,87	1.020,87	1.020,87	1.020,87	18.118,76
Oficial administrativo/a 1.ª	1.009,88	97,01	13,77	454,55	1.009,88	1.009,88	1.009,88	1.009,88	17.942,05
Oficial administrativo/a 2.ª	998,88	97,01	13,77	453,71	998,88	998,88	998,88	998,88	17.765,17
Auxiliar administrativo/a	991,75	97,01	13,77	453,16	991,75	991,75	991,75	991,75	17.650,58
Encargado/a de zona	997,51	97,01	13,77	453,60	997,51	997,51	997,51	997,51	17.743,20
Responsable de grupo	954,89	97,01	13,77	450,34	954,89	954,89	954,89	954,89	17.057,98
Conductor/a - limpiador/a	974,85	97,01	13,77	451,87	974,85	974,85	974,85	974,85	17.378,95
Peón especialista	974,17	97,01	13,77	451,82	974,17	974,17	974,17	974,17	17.367,97
Limpiador/a	947,79	97,01	13,77	449,80	947,79	947,79	947,79	947,79	16.943,79