

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

**2516 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo franja de la empresa Limpieza Municipal de Lorca S.A.**

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 Colectivo Franja con número de expediente 30/01/0088/2023; denominado Limpieza Municipal de Lorca S.A; código de convenio n.º 30104180012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 22/12/2022 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, 5 de abril de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## CONVENIO COLECTIVO DE FRANJA DEL DEPARTAMENTO DE INTERIORES LIMPIEZA MUNICIPAL DE LORCA S.A.

### Capítulo I Condiciones generales

#### Artículo 1. **Ámbito territorial y funcional.**

El presente Convenio Colectivo Laboral, afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa Limpieza Municipal de Lorca S.A. (LIMUSA), dedicadas a la actividad de Limpieza de Interiores.

Para el caso de que la empresa asuma otras actividades diferentes a la señalada, las personas trabajadoras dedicadas a las mencionadas actividades se regirán por el Convenio del sector aplicable o, en su caso, por el específico de empresa que se negocie.

Constituyen la Comisión Negociadora y ratifican de forma unánime el presente Convenio Colectivo las representaciones empresarial (Presidencia, Dirección General y Dirección de RRHH) y social (Comité de Empresa, con miembros de CCOO y UGT).

#### Artículo 2. **Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a las personas trabajadoras de la empresa Limpieza Municipal de Lorca, S.A. que presten sus servicios en la actividad de Limpieza de Interiores, a la totalidad del personal que ocupe la empresa, tanto fijo como eventual o, al que preste su servicio en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

#### Artículo 3. **Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 01/01/2023 y finalizando su vigencia el 31/12/2026.

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

1. La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral competente, y siendo notificado al mismo tiempo a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, dos meses de antelación a la terminación de este Convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

2. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.

- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

## Capítulo II

### Jornadas, suplencias y descansos

#### Artículo 5. Jornada

La duración de la jornada laboral será de 35 horas semanales. Se establece un descanso de treinta minutos diarios dentro del cómputo de la jornada, que se considerará como efectivamente de trabajo, este descanso será proporcional para los contratos existentes a partir de media jornada semanal en adelante.

En el periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos días inclusive, la jornada diaria se reducirá en una hora. Dicha reducción se aplicará de forma proporcional a las horas de prestación de servicio cuando la persona trabajadora tenga una jornada laboral inferior a 35 horas semanales.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a las de las personas trabajadoras a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, será posible efectuar cuantas horas complementarias sean precisas para la realización del servicio y siempre con el número legalmente establecido.

El número de horas complementarias podrá ser del treinta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

#### Artículo 6. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas 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 la

persona trabajadora viniese cobrando de forma habitual algún otro plus salarial este también tendrá que ser retribuido en vacaciones.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Las personas trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente entre el personal pudiéndose permutar dicho turno entre el propio personal, previa comunicación a la empresa y siempre que el servicio quede cubierto.

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.

Se disfrutará de un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio. En este sentido, dado el número de vacaciones a disfrutar habrá que tener en cuenta que los servicios deben de estar perfectamente atendidos y el disfrute de estos días será de la siguiente forma.

Para las personas que tengan las vacaciones en los meses de junio y julio, en el mes inmediato anterior y para los que tomen en los meses de agosto y septiembre, en el mes inmediato posterior.

## **Artículo 7. Licencias.**

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

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) Por matrimonio, dieciséis días naturales, más una gratificación económica de 629,63 € en un único pago y valederos para una sola vez durante toda la relación laboral de la persona trabajadora beneficiaria con la empresa, previa acreditación del enlace.

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) Las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora, 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 desalud, para; análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir la persona trabajadora así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, la persona trabajadora disfrutará de permiso retribuido. En los casos del párrafo anterior donde la persona trabajadora asista a centros privados donde se hayan practicado pruebas o intervenciones derivadas desde el servicio público de salud también disfrutará 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.

m) Se establecen 3 días de licencia en Navidad para todo el personal.

Dada la particularidad del servicio y condiciones en que se desarrolla nuestro trabajo para poder tener perfectamente atendidos y cubiertos los servicios necesarios en su totalidad, se establecen dos turnos en el periodo comprendido de Navidad para que todo el personal pueda disfrutar de esta licencia.

n) Se establecen 3 días de licencia en Semana Santa para todo el personal.

Dada la particularidad del servicio y condiciones en que se desarrolla nuestro trabajo para poder tener perfectamente atendidos y cubiertos los servicios necesarios en su totalidad, se establecen dos turnos en el periodo comprendido de Semana Santa para que todo el personal pueda disfrutar de esta licencia.

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 retribuidos especiales.**

Se dispondrá 12 ausencias justificadas al trabajo al año y por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los/las hijos/as menores de 14 años o familiares con incapacidad. Para hacer uso de este permiso la persona trabajadora 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 el 2.º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de incapacidad, edad, accidentes o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

### **7.3. Días de asunto propio.**

Avisando por escrito con una antelación previa de 72 horas, sin perjuicio del servicio y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, las personas trabajadoras podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración seis días laborables anuales, no pudiendo acumular más de un 10% de la plantilla

efectiva, pudiendo incrementarse este porcentaje en un 30% en los días no lectivos.

Estos días no se podrán unir al periodo de vacaciones anuales, ni a los turnos de licencia de Semana Santa y Navidad.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo 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/la menor cumpla los 18 años. Las personas trabajadoras de mutuo acuerdo con la Empresa podrán sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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.**

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora tenía en el momento del inicio del disfrute del periodo de excedencia.

La persona trabajadora excedente voluntaria 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.**

Todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 treinta días.

Esta licencia especial solo la pueden disfrutar un máximo de dos personas de la misma categoría laboral de forma mensual, excepto encargados de servicio y administración que podrán disfrutarla un máximo de uno al mes. El orden establecido para conceder esta licencia será por baremación teniendo en cuenta antigüedad en la empresa, conciliación laboral para el cuidado de menores o mayores dependientes y el porcentaje de bajas IT en ese año del solicitante.

Todas las solicitudes serán consensuadas y aprobadas junto con el Comité de Empresa.

### **Artículo 10. Calendario laboral.**

Los/las representantes legales de las personas trabajadoras 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.

Se establecen como festivos para todo el personal los días 24 y 31 de diciembre.

### **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 las 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 permiso de nacimiento, cuidado del menor, adopción o acogimiento.**

12.1. Suspensión del contrato por permiso de nacimiento y cuidado del menor

a) A partir del 1 de enero de 2021 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.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de cada progenitor 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 ambos progenitores.

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 periodos 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.

#### **Artículo 13. 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/las representantes de los/las trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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 14. Subrogación del personal.**

Será de aplicación la regulación recogida al respecto en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia.

### **Capítulo III Condiciones económicas**

#### **Artículo 15. 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 personas trabajadoras al entrar en vigor este Convenio, en lo que exceda de lo pactado en el mismo.

#### **Artículo 16. Póliza de seguro.**

La empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a extender una póliza de seguro colectivo para las personas trabajadoras. 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/as o beneficiarios/as o la propia persona trabajadora.

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 a la persona trabajadora, herederos/as o beneficiarios/as 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 17. Salario base.**

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

**Artículo 18. Plus antigüedad.**

Que a partir del 1 de enero del año 2019 se procederá a reconocer un plus de antigüedad a las personas trabajadoras de la empresa, como condición más beneficiosa individualmente considerada.

El plus de antigüedad consistirá en un incremento porcentual sobre el salario base, incluidas las pagas extraordinarias, siendo el porcentaje máximo aplicable el 40 por ciento.

El incremento porcentual será el siguiente:

1 AÑO DE SERVICIO	UN 2%
2 AÑOS DE SERVICIO	UN 4%
3 AÑOS DE SERVICIO	UN 6%
4 AÑOS DE SERVICIO	UN 8%
5 AÑOS DE SERVICIO	UN 10%
6 AÑOS DE SERVICIO	UN 12%
7 AÑOS DE SERVICIO	UN 14%
8 AÑOS DE SERVICIO	UN 16%
9 AÑOS DE SERVICIO	UN 18%
10 AÑOS DE SERVICIO	UN 20%
11 AÑOS DE SERVICIO	UN 22%
12 AÑOS DE SERVICIO	UN 24%
13 AÑOS DE SERVICIO	UN 25%
14 AÑOS DE SERVICIO	UN 25%
15 AÑOS DE SERVICIO	UN 25%
16 AÑOS DE SERVICIO	UN 32%
17 AÑOS DE SERVICIO	UN 34%
18 AÑOS DE SERVICIO	UN 36%
19 AÑOS DE SERVICIO	UN 38%
20 AÑOS DE SERVICIO	UN 40%

**Artículo 19. 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, 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 la persona trabajadora 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 20. Plus productividad fija.**

Se establece un plus de productividad fija que se cobrará mensualmente. Dicho complemento se abonará según tabla salarial anexa.

Se detraerá de dicho plus la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto, con excepción de los siguientes: vacaciones, IT motivada por accidente de trabajo, intervención quirúrgica con hospitalización, ingreso hospitalario, enfermedad común que derive en hospitalización, permiso de nacimiento, licencias y horas sindicales.

Este plus es por jornada completa de trabajo, si la persona trabajadora tuviese reducción de jornada se abonaría la parte proporcional según su jornada.

**Artículo 21. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán a la persona trabajadora 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 22. 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 23. Complemento de permanencia.**

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

**Artículo 24. Nocturnidad.**

Sin perjuicio de que la persona trabajadora pueda ser considerado nocturno conforme a la legislación vigente, aquellas personas trabajadoras que presten servicio entre las 22:00 y las 06:00 percibirán en su nómina la cantidad siguiente por cada hora efectiva de trabajo: 1,07 euros hora.

**Artículo 25. Retribuciones.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extra salariales que percibe la persona trabajadora como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

La hora extra se abonará a 18€/hora

**Artículo 27. Servicios extraordinarios.**

La parte social se compromete a realizar los servicios extraordinarios que por necesidades se precisen y especialmente los de Feria y Fiestas, Plaza de Toros y Recinto Ferial. Estos servicios se remunerarán como hora normal cuando se desempeñen dentro de la jornada ordinaria de trabajo y como hora extra cuando se desarrolle fuera de la jornada ordinaria, pudiendo la persona trabajadora elegir compensar en horas de descanso.

**Artículo 28. Incremento salarial.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente del sector público.

**Artículo 29. Complemento en situación de incapacidad temporal.**

Las personas trabajadoras de la empresa en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, percibirán de la empresa la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100% de la base ordinaria de cotización desde el inicio de la situación y hasta el final de la misma o la extinción de la relación laboral.

**Artículo 30. Jubilación.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 31. Día del Patrón.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, el día 3 de noviembre, abonarán a sus personas trabajadoras sobre la retribución ordinaria, una gratificación extraordinaria consistente en 85€. Si la persona trabajadora 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. Este artículo anula el artículo sexto del acuerdo firmado el 03/05/2018.

**Artículo 32. Ingresos y ascensos.**

El ingreso de personal en la empresa se realiza mediante un proceso de selección que se desarrolla de conformidad con lo previsto en las instrucciones internas de selección de personal.

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.

**Artículo 33. Prendas de trabajo.**

Se facilitará a todas las personas trabajadoras dos juegos de uniformes al año, uno en el mes de abril y otro en el mes de octubre, siendo los/las representantes legales de las personas trabajadoras quienes junto con la empresa acuerden el tipo y componentes de dichos uniformes; la composición mínima de las prendas de trabajo será: casaca, rebeca, pantalón, también se entregará un calzado de seguridad anualmente adecuado para el tipo de trabajo a realizar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene. El importe máximo anual del uniforme y el calzado será de 120€ anuales revisables. El uniforme se entregará únicamente a las personas trabajadoras que estén prestando servicio activo; en el caso de que la persona trabajadora no se encuentre prestando servicio activo se le entregará el uniforme de la temporada en la que se incorpore.

En el momento de la recepción del nuevo calzado la persona trabajadora entregará a la empresa el calzado del año anterior.

A las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo a la intemperie cuando las condiciones climatológicas lo requieran.

#### **Artículo 34. 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:

- Diseñar los planes de formación para la empresa y fomentar su puesta en marcha.
- Realizar el seguimiento y preparación de los informes de incumplimiento de la LPRL.
- La empresa se compromete a entregar a los/las representantes legales de las personas trabajadoras la evaluación de riesgos en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio.

#### **Artículo 35. 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 personas trabajadoras 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/las representantes de las personas trabajadoras, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras, o para otras personas trabajadoras.

La renuncia por parte de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora y adecuada a los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada persona trabajadora.

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 las Personas Trabajadoras de las pruebas médicas que incluirá el reconocimiento médico.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito o vía telemática a la persona trabajadora. 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.

#### **Artículo 36. Planes de n 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 "persona trabajadora", 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.

### **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/las representantes de las personas trabajadoras, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a reconocer quince horas mensuales a dichos representantes legales de las personas trabajadoras, en empresas o centros de trabajo con una plantilla inferior a doscientos cincuenta y uno trabajadores/as.

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 las personas trabajadoras durante la jornada laboral. Dicha información se hará de forma que no paralice el proceso productivo.

No se incluirá en el cómputo de las quince 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.

## Capítulo V

### Régimen disciplinario

#### Artículo 38. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 causajustificada.

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 se apropia 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 las personas trabajadoras 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 se apropia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otra persona trabajadora 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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/las 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 las personas trabajadoras 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 39. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras 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 40. Procedimiento sancionador.**

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los/las representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas trabajadoras afiliadas 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/las representantes legales de las personas trabajadoras 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 41. 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 42. 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 miembros -dos por el Comité y dos por la empresa-.

Por la parte empresarial estará compuesta por:

- D. Francisco Ibáñez Martínez
- D. Juan Francisco Martínez Carrillo

Por la parte social estará compuesta por:

- D.ª Dolores Comas Montero.
- D.ª Lucía Romero García.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 5 días como mínimo (incluyendo el orden del día) y tendrá como principales funciones la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia del Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes); así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral vigente. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor que podrá ser ajeno a la Empresa, y que será designado libremente por cada una de ellas, quienes tendrán voz, pero no voto. Asimismo, con la firma del presente Convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y la plantilla incluida en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siguiendo los procedimientos del ASECMUR-III

### **Capítulo VI**

#### **Régimen asistencial**

#### **Artículo 43. Prestaciones complementarias**

Se estará a lo dispuesto en los acuerdos firmados entre comité de empresa y empresa con fecha 03 de mayo de 2018, 20 de mayo de 2019 y 17 de diciembre de 2021.

**Disposiciones adicionales y derogatorias****Disposiciones adicionales****Primera.**

Con la firma del presente Convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y la plantilla incluida en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**Segunda.**

A partir de la firma del presente convenio quedan sin efecto todos los acuerdos recogidos en las actas que expresamente no se hayan mantenido en el presente convenio.

**Tercera.**

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia.

**TABLA SALARIAL 2022 ACTUALIZADA**

## LIMUSA INTERIORES

## LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES LIMUSA

2022

CATEGORÍAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR	EX.MARZO	EX.JUNIO	EX.SEPT.	EX.NAVID	PROD.FIJA	TOTAL
Encargado	997,51 €	97,01 €	13,77 €	451,46 €	997,51 €	997,51 €	997,51 €	997,51 €	221,53 €	20.399,34 €
Encargado/a de servicio	997,51 €	97,01 €	13,77 €	451,46 €	997,51 €	997,51 €	997,51 €	997,51 €	211,45 €	20.278,38 €
Auxiliar administrativo	991,75 €	97,01 €	13,77 €	451,23 €	991,75 €	991,75 €	991,75 €	991,75 €	191,64 €	19.948,27 €
Peón especialista	874,26 €	87,06 €	12,36 €	404,58 €	874,26 €	874,26 €	874,26 €	874,26 €	177,79 €	17.719,26 €
Limpiador/a	850,58 €	87,06 €	12,36 €	403,67 €	850,58 €	850,58 €	850,58 €	850,58 €	177,57 €	17.336,83 €