SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO "FISSA FINALIDAD SOCIAL, S.L. (LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO Y PERPETUO SOCORRO)"

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L. (Limpieza Hospital Universitario y Perpetuo Socorro), con código 02100311012021, para el período 01/01/2023 al 31/12/2027 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L. (Limpieza Hospital Universitario y Perpetuo Socorro), con código 02100311012021, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo del Servicio de Limpieza del Complejo Hospitalario de Albacete (Hospital General y Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro)

Artículo 1.– Comisión Negociadora.

El presente Convenio Colectivo lo suscriben, de una parte, la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) que prestan sus servicios en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete (Hospital General y Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro) y, de otra, la representación legal de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L., actual concesionaria del servicio de limpieza de los mencionados centros sanitarios.

Artículo 2.– Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación única y exclusiva al personal de limpieza que presta sus servicios para la empresa adjudicataria del servicio de limpieza en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete (Hospital General y Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro).

Artículo 3.– Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL correspondiente.

El Convenio seguirá en vigor hasta la sustitución por otro. Este Convenio quedará denunciado automáticamente con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 4.– Clasificación profesionales.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Mandos intermedios.

Grupo IV: Personal operario.

Para la definición de los grupos profesionales, en el presente Convenio nos remitimos al capítulo VII del I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales. Resolución de 8 de mayo de 2013, BOE de 23 de mayo de 2013, número 123.

Artículo 5.– Salario base.

Para cada una de las categorías profesionales será el establecido en la tabla de retribuciones que se adjunta (anexo I).

Artículo 6.– Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad será el 4 % para cada trienio, calculado sobre el salario base de cada categoría profesional.

Artículo 7.– Plus Convenio.

Todo el personal que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, sin distinción de categorías, percibirá como complemento al salario base, una cantidad que se denominará Plus de Convenio, cuyo importe será el fijado en la tabla de retribuciones del anexo I.

Artículo 8.– Complemento específico.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de complemento específico, el importe fijado en tabla de retribuciones del anexo I.

Artículo 9.– Acuerdo SESCAM.

Todo el personal que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, sin distinción de categorías, percibirá como complemento al salario base, una cantidad que se denominará acuerdo SESCAM, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 10.– Complemento de vacaciones.

Este concepto salarial se empezará a cobrar a partir del año 2024 y será de 55 euros brutos para ese año. A partir del año 2025 y sucesivos, a este concepto salarial se le aplicarán, en la misma proporción que al resto de retribuciones que aparecen en la tabla anexa, los incrementos salariales correspondientes.

Esta cantidad será abonada en la nómina correspondiente al mes que cada trabajador tenga asignado en el calendario de vacaciones del año de su devengo (incluso en el supuesto de encontrarse en situación de IT); siendo lineal para todos los trabajadores de la plantilla (independientemente de su categoría, jornada o grupo profesional al que pertenezcan) y proporcional al tiempo dado de alta en la empresa en el año natural correspondiente a su devengo.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de este concepto salarial.

Artículo 11.– Promoción interna (Plus de Equiparación).

Basado en la experiencia profesional adquirida por los trabajadores en el desempeño de sus funciones a lo largo de los tres primeros años de servicio, se aplica la "promoción interna", a partir del 1 de enero de 2024, a todos los trabajadores con categoría de Limpiadora/or y primer trienio de antigüedad cumplido, los cuales tendrán derecho a la equiparación salarial progresiva de todas sus retribuciones con las correspondientes a la categoría de Peón Especializado (ambas dentro del Grupo profesional IV), a través de un nuevo concepto salarial denominado Plus de Equiparación.

Así, tendríamos que durante el 1.er, 2.º y 3.er año de servicio, la categoría profesional será la de Limpiador/a, y la totalidad de las retribuciones salariales las correspondientes a dicha categoría.

Durante el 4.º, 5.º y 6.º año de antigüedad, la categoría profesional seguiría siendo la de Limpiador/a y las retribuciones salariales extraordinarias las correspondientes a esta categoría, pero se añadiría a las retribuciones salariales mensuales un nuevo concepto salarial al que denominaremos Plus de Equiparación.

A partir del inicio del 7.º año de antigüedad se consolida la categoría de Peón Especializado en nómina y se pasa a percibir el 100 % de las retribuciones salariales correspondientes a esta categoría.

Dicho concepto salarial (Plus de Equiparación) es de cuantía fija y proporcional a la jornada prestada, por lo tanto su valor será (para todos los años de vigencia del presente Convenio) el que a continuación se detalla:

1.º Apartado A:

Plus de Equiparación de las 12 mensualidades correspondientes al 4.º año de antigüedad será de 5 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria (60 euros brutos anuales).

Plus de Equiparación de las 12 mensualidades correspondientes al 5.º año de antigüedad será de 10 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria (120 euros brutos anuales).

Plus de Equiparación de las 12 mensualidades correspondientes al 6.º año de antigüedad será de 15 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria (180 euros brutos anuales).

A partir del primer mes del 7.º año de antigüedad, desaparece el Plus de Equiparación, consolidándose de

esta manera la categoría de "peón especializado" al 100 % en todas sus retribuciones salariales (tanto ordinarias, como extraordinarias y de antigüedad) y quedando ya reflejada la nueva categoría en nómina.

2.º Apartado B:

Este Plus de Equiparación se aplicará de la siguiente forma a los trabajadores con categoría de Limpiador/a que componen la actual plantilla, en la fecha de firma del presente Convenio, y que a fecha 1 de enero de 2024 ya tengan cumplidos los 3 primeros años o más de antigüedad. Tendrá la cuantía fija que a continuación se detalla:

El plus de equiparación de las 12 mensualidades de enero a diciembre de 2024 será de 5 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria.

El plus de equiparación de las 12 mensualidades de enero a diciembre de 2025 será de 10 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria.

El plus de equiparación de las 12 mensualidades de enero a diciembre de 2026 será de 15 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria.

A partir del 1 de enero 2027 desaparece el Plus de Equiparación, quedando reflejada la categoría de Peón Especializado en nómina a partir del 1 de enero de este año y consolidadas al 100 % todas las retribuciones salariales correspondientes a la nueva categoría (tanto ordinarias, como extraordinarias y de antigüedad)

Para todos aquellos trabajadores con categoría de limpiador/a que componen la actual plantilla, en la fecha de firma del presente Convenio, pero que a fecha 1 de enero de 2024 todavía no tengan cumplidos los 3 primeros años de antigüedad, esperarán hasta que dicho período esté cumplido para empezar a cobrar el Plus de Equiparación, de la misma forma y manera que se especifica en el apartado A de este artículo.

Artículo 12.– Plus de Nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

Aquellas personas que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán en concepto de plus de nocturnidad el importe del 25 % del salario base mensual.

Si algún trabajador realiza alguna noche esporádica cobrará la cuantía proporcional.

Artículo 13.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un período de vacaciones de un mes natural al año, retribuyéndose a razón de una mensualidad de salario base vigente en su momento, más la antigüedad correspondiente, Plus Convenio, Complemento Específico, acuerdo SESCAM, complemento de vacaciones (a partir del año 2024 y sucesivos), Plus de Equiparación (en aquellos casos en que sea de aplicación este concepto durante los períodos estipulados en el presente Convenio) y Plus de Nocturnidad (para los trabajadores adscritos al turno de noches).

El período de disfrute de las vacaciones será en los meses de julio, agosto y septiembre, llevándose a cabo estas de forma rotatoria para los sucesivos años. Para la elaboración del calendario anual de vacaciones se dará audiencia previa al Comité de Empresa. No obstante, se podrán disfrutar en otra época del año previa petición por escrito del interesado.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales, calculando esta por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Artículo 14.– Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, abonables sobre el salario base vigente, más el Plus Convenio y más la antigüedad si procediera.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, computándose las fracciones como medio mes o mes completo, según sea inferior o igual, o superior a los quince días respectivamente.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

Las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

Paga de verano: Del 01/01 al 30/06. Día de pago: 30/06.

Paga de Navidad: Del 01/07 al 31/12. Día de pago: 15/12.

Artículo 15.– Gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre.

1.º Gratificación extraordinaria de marzo

Al personal que le es de aplicación este Convenio, se le abonará anualmente en concepto de gratificación extraordinaria de marzo el importe de una mensualidad abonable sobre el salario base, Plus Convenio y la antigüedad correspondiente.

La fecha que computa para el devengo de esta paga es del 01/01 al 31/12 del mismo año y se abonará dentro de los tres primeros meses del año siguiente (no más allá del 15 de marzo) y según los valores económicos vigentes en el período de su devengo.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

2.º Gratificación extraordinaria de septiembre:

A partir del año 2023, al personal que le es de aplicación este Convenio, se le abonará en concepto de gratificación extraordinaria de septiembre el importe de 300 euros brutos anuales. A partir de 2024, este concepto salarial se revalorizará año a año con el mismo incremento salarial que sea de aplicación al resto de retribuciones salariales.

Las fechas que se computan para el devengo de esta paga son del 01/01 al 31/12 del mismo año, que se abonarán en la primera semana de septiembre (día 7 como fecha tope) de ese año.

Esta gratificación extraordinaria será lineal para todos los trabajadores (independientemente de la categoría, turno y jornada que realicen) y proporcional al tiempo dado de alta en la empresa.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

Artículo 16.– Retribuciones.

Las retribuciones que por todos los conceptos económicos deberán percibir los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, nunca serán inferiores a la cantidad bruta anual establecida oficialmente para las Pinches del SESCAM en los conceptos de salario base, Complemento de Destino, Productividad Fija, Complemento Específico y Complemento JCCM.

Los incrementos que sobre la citada cuantía bruta anual se produzcan cada año, se distribuirán de forma proporcional entre los conceptos económicos del presente Convenio que a continuación se detallan: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Específico, acuerdo SESCAM, Complemento de Vacaciones y gratificaciones extraordinarias; no siendo nunca inferior al importe bruto anual que vaya a percibir una Pinche del SESCAM para el mismo período de tiempo y por los conceptos económicos citados en el párrafo anterior.

Para el año 2023 se adjuntan tablas salariales de anexo I.

Todo personal que se contrate para desarrollar su trabajo dentro del ámbito de actividad del presente Convenio, no percibirá retribución alguna por debajo de las cantidades pactadas para cada categoría (independientemente de cual sea la modalidad de contrato que se realice) y que figuran en las tablas retributivas anexas (anexo I).

Artículo 17.– Pago de haberes.

El pago de la mensualidad se efectuará el "antepenúltimo" día hábil de cada mes, garantizando de esta manera que todos los trabajadores tengan ingresada la mensualidad antes del último día de mes.

Artículo 18.– Horas extraordinarias.

En cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador tendrá la potestad de optar entre:

1.º Cobrarlas con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora normal.

2.º Compensar descanso en igual número de horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, en cuyo caso, dichas hora serán acumuladas hasta completar 1 día y la fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo con la empresa.

En el caso de que se opte por la compensación estas serán compensadas en el plazo máximo de cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del ET.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 19.– Jornada de trabajo y cuadrantes.

1.º Apartado A: Jornada

La jornada laboral será la siguiente: 35 horas semanales, siendo la jornada diaria de siete horas ininterrumpidas para los turnos diurnos.

La jornada se realizará de forma que los descansos semanales correspondientes en compensación por trabajar sábado, domingo o festivo (independientemente de su compensación retributiva), serán rotados en la semana anterior o posterior al fin de semana o festivo trabajado, sin que se puedan superar los 7 días naturales consecutivos de trabajo.

Durante el período de la Feria de Albacete comprendido del 7 al 17 de septiembre, respectivamente, se disfrutará de una hora de reducción en la jornada diaria de trabajo para todos los trabajadores de la plantilla, computándose esta a efectos de jornada semanal. Dicha reducción se programará alternándose la entrada y la salida, de forma rotatoria, entre todos los trabajadores, garantizando así el total cumplimiento de los servicios por parte de la empresa.

Los trabajadores dispondrán de 35 minutos diarios de bocadillo en medio de la jornada, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Con objeto de organizar la asignación de días de descanso para cada trabajador, y para evitar que se trabajen más de 7 días naturales consecutivos, la empresa elaborará un cuadrante anual (apartado D).

Cualquier variación de los días señalados en los cuadrantes de descanso, se producirá por cambios entre trabajadores, solicitado con antelación, o previo acuerdo entre el trabajador afectado y la empresa.

2.º Apartado B: Turno de noches

En el turno de noches, la jornada de trabajo se realizará en días alternos a razón de 10 horas cada día, quedando compensados con este sistema tanto los descansos semanales convencionales, así como los 14 festivos anuales. Teniendo derecho a disfrutar de 14 días de descanso (libres "L") para compensar y normalizar la jornada de 35 horas (distribuyendo estos libres mensualmente como se indica en la tabla del anexo III. Al menos tres de estos descansos anuales coincidirán con domingo o festivo.

Además, los trabajadores tendrán los 12 días de descanso de Permisos Convenio ("PC") retribuidos, más 2 días en Navidad (LN), recogidos en el artículo 21, en total 14 días de descanso, no computándose estos a efectos de jornada anual.

3.º Apartado C: Adaptación de la jornada

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables, para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET. Esta adaptación deberá hacerse siempre de acuerdo con la empresa y garantizando la cobertura de las necesidades del servicio.

4.º Apartado D (cuadrante anual de trabajo y calendario anual de vacaciones):

La empresa confeccionará un "calendario anual de vacaciones" (tal y como establece el artículo 13 de este Convenio) y un "cuadrante anual de trabajo", donde se establecerán los turnos de trabajo semanales, así como los descansos por trabajar en sábado, domingo o festivo ("L" y "DF") y días de Navidad ("LN") recogidos en el artículo 21 de este Convenio.

Estos cuadrantes serán inamovibles para todo el personal, la falta de personal por cualquier motivo, no implicará el cambio de cuadrante para ningún trabajador.

En la segunda quincena del mes de noviembre, la empresa pasará copia al comité de empresa del cuadrante anual de trabajo del año siguiente para su comprobación y posterior publicación en los tablones de cada centro (fecha tope de publicación 15 de diciembre).

El sistema de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo será el que se adjunta en el anexo IV.

El modelo de cuadrante anual de trabajo acordado en el presente Convenio, será de aplicación para el año 2024 y sucesivos.

Para el año 2023 se utilizará el modelo de cuadrante elegido por la mayoría de trabajadores de la plantilla (en consulta efectuada a fecha 9 de enero de 2023).

Artículo 20.– Trabajo en sábados, domingo y festivos.

El personal que presente sus servicios en sábados, domingos y festivos en compensación, percibirá un complemento salarial por cada jornada completa de sábado mañana/tarde, sábado noche, domingo mañana/tarde, festivo mañana/tarde y víspera de festivo noche trabajado, cuyo importe será de la misma cuantía que en cada momento reciba la Pinche del SESCAM en concepto de complemento de atención continuada modalidad b y que para el año 2023 está establecido en la cuantía de 55,27 euros por sábado, domingo o festivo trabajado. Dicho complemento se percibirá doble a quienes les corresponda trabajar durante los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes para el personal de turno diurno, y durante los días de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes, en turnos de noche.

Las personas que prestan sus servicios en el turno de noche percibirán en compensación por el trabajo realizado en los 14 festivos del año, distribuidos proporcionalmente entre las personas adscritas al turno de noche, el importe de 9 plus de festivo. Igualmente, el personal que presta sus servicios habitualmente en el turno de noches, en compensación a los domingos noche trabajados del año, percibirá 12 pluses de festivo. En total, 21 plus de festivo para cada trabajador adscrito al turno de noches, distribuidos tal y como se establece en la tabla del anexo III, para el año 2023 y sucesivos.

El personal que preste sus servicios en el turno de noches, recibir en las vísperas de festivo este mismo complemento salarial por jornada trabajada.

El servicio en sábados-domingos (que irán unidos) y festivos se cubrirá de forma rotatoria entre la totalidad de los componentes de la plantilla del centro pertenecientes a la empresa concesionaria del servicio.

En caso de producirse una "incidencia" (ocasionada por la ausencia del trabajador que le corresponda realizar el trabajo en sábado, domingo o festivo según cuadrante), será el trabajador que dé cobertura en ese sábado, domingo o festivo el que recibirá tanto el abono del plus de festivo como el disfrute del día/s de descanso correspondientes. Si por cualquier causa, no se pudiese disfrutar de los descansos correspondientes a dicha incidencia en las fechas programadas en el cuadrante, el disfrute de estos descansos será el pactado, de mutuo acuerdo y por escrito, entre empresa y trabajador afectado.

Asimismo, el personal, que por cualquier causa cese o finalice contrato antes de disfrutar de alguno de los descansos correspondientes por trabajar en sábado, domingo o festivo, tendrá derecho al abono de los mismos en el finiquito correspondiente.

Artículo 21.– Permisos retribuidos.

1.º Apartado A: Permisos Convenio (PC):

Los trabajadores tendrán derecho a 12 días por año natural de permiso retribuidos, estos no computarán a efectos de jornada anual.

Dichos días serán disfrutados a elección de los trabajadores, excluyendo el período contemplado en el apartado B de este artículo (días de Navidad) para su disfrute.

La solicitud de los días de permiso convenio se efectuará tal y como se adjunta en el anexo II.

En el supuesto de solicitarse el descanso para puentes, vísperas de festivos o día siguiente a festivo, el trabajador que disfrute de permiso en uno de los días expresados, quedará excluido del nuevo disfrute de esas fechas, mientras haya solicitudes de otros trabajadores que no hubieran tenido acceso a estos días de permiso.

De los 12 permisos convenio retribuidos, cada trabajador podrá hacer uso, con justificante médico, de hasta 3 días al año en caso de ausencia motivada por enfermedad que no dé lugar a la incapacidad temporal (PCE).

En el caso de no poder disfrutar de la totalidad de los 12 permisos convenio en el año correspondiente, estos se podrán solicitar y disfrutar el año inmediatamente posterior, siguiendo el mismo sistema de petición; salvo en el caso de que el trabajador afectado se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) en el momento de producirse el cambio de año, es decir, si a fecha 31 de diciembre el trabajador se encontrase en situación de IT, los PC no disfrutados a la finalización de ese año ya no podrán ser disfrutados en el año posterior; tal y como se viene haciendo con todas las anteriores empresas adjudicatarias del servicio.

El personal, que por cualquier causa cese o finalice contrato, sin haber disfrutado de la parte proporcional que le pueda corresponder de estos permisos convenio, tendrá derecho al abono de los mismos en el finiquito correspondiente.

2.º Apartado B: Días de Navidad (LN):

Los trabajadores tendrán 4 días libres consecutivos de Navidad. Estos se disfrutarán durante el período comprendido entre la semana anterior al 25 de diciembre y la semana del 6 de enero (tres semanas naturales) según el domingo trabajado. Para este fin, en el cuadrante anual se programarán los días de descanso para cada trabajador (sin que ello interrumpa la rotación de los descansos semanales por trabajar en sábado, domingo o festivo). El total de todos los días contemplados en este artículo, no computarán a efectos de jornada anual.

Si por causas de la organización de los turnos de trabajo, la empresa no pudiese cumplir con la programación prevista, el trabajador afectado tendrá derecho al disfrute de dichos días fuera del período fijado, previo acuerdo por escrito entre las partes, en el cual se especificarán las fechas para el disfrute de estos descansos, y del cual se dará conocimiento al Comité.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de IT, accidente laboral, excedencia, permiso no retribuido, en los días fijados para el disfrute de los descansos de Navidad, estos no serán disfrutados con posteridad o anterioridad dichas fechas.

3.º Apartado C: Días por antigüedad:

En compensación por los años trabajados, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán disfrutar de los días de permiso que a continuación se detallan y que no computarán a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral:

5 trienios de antigüedad: 1 día de permiso al año.

6 y 7 trienios antigüedad: 2 días de permiso al año.

8 y 9 trienios antigüedad: 3 días de permiso al año.

10 y 11 trienios o más antigüedad: 4 días de permiso al año.

12 o más trienios: 5 días de permiso al año.

El cómputo de los trienios a los efectos del disfrute de estos días de permiso se hará a año vencido para cada uno de los tramos señalados.

Estos días de permiso serán adicionales a los permisos retribuidos en el apartado A del artículo 21 de este Convenio Colectivo y como ellos no computarán a efectos del cumplimiento de jornada y seguirán el mismo sistema de petición.

El personal, que por cualquier causa cese o finalice contrato, sin haber disfrutado de la parte proporcional que le pueda corresponder de estos días por antigüedad, tendrá derecho al abono de los mismos en el finiquito correspondiente.

Artículo 22.– Permisos de lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo. El trabajador, por su propia voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

El trabajador que lo desee podrá acumular el permiso de lactancia por jornadas completas. Para saber cuántas jornadas completas corresponden, la empresa realizará la suma de los días efectivos de trabajo con los que cuenta el trabajador en su período de lactancia.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la

jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra 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 dieciocho años.

La reducción de jornada en estos supuestos es un derecho individual, por lo que pueden hacer uso tanto el hombre como la mujer si ambos trabajan. En caso de trabajar ambos en la misma empresa, corresponderá al empresario limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En estos supuestos corresponde al trabajador tanto la concreción horaria como la determinación del período del permiso de lactancia y de la reducción de jornada. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

En lo no contemplado en este texto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.– Permiso retribuido para acompañamiento de hijos menores y familiares dependientes.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de dieciocho años y familiares de primer grado dependientes para acompañar a la consulta médica o especialista, se podrá realizar esta mediante una copia del justificante de la cita previa si la hubiera, o en caso contrario el justificante en el momento de la consulta. El tiempo empleado no será recuperable. Asimismo, cuando en la empresa haya varios miembros de la misma familia solo asistirá este derecho a uno solo de ellos.

Artículo 24.– Excedencias.

1.º Excedencia especial:

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar una excedencia, para trabajar en otra empresa, por mejora de empleo.

La duración de dicha excedencia coincidirá con la duración del contrato o contratos de trabajo consecutivos que suscriba el trabajador con la otra empresa.

A la finalización del contrato de trabajo que motivó la situación de excedencia especial del trabajador, este tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo. El trabajador deberá solicitar su reincorporación con una antelación de 48 horas.

2.º Cuidado familiar:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, en tanto en cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad alguna. El período en que el trabajador permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad en la empresa. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, cualquier trabajador, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el día siguiente sin más requisitos que el haber anunciado su intención de reincorporarse con una antelación mínima de 15 días.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.– Permiso no retribuido.

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar permiso no retribuido de una duración de 15 días en adelante. Dicha petición será realizada con margen suficiente (mínimo de 72 horas), para que la empresa pueda realizar dichas sustituciones si fuera preciso.

Artículo 26.– Licencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dichos días no tienen por qué ser continuados; sino que estos serán disfrutados a elección del trabajador/a durante el período que dure la hospitalización o bien durante el período que dure el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Tres días por nacimiento de hijo, o el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento Al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

El disfrute de estos días no tienen por qué ser continuados, sino que serán disfrutados a elección del trabajador.

d) Dos días en los casos de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El disfrute de estos días no tienen por qué ser continuados, sino que serán disfrutados a elección del trabajador.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de familiar de primer grado.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En lo referente al permiso por paternidad, este se ajustará a lo previsto en el artículo 48 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resultasen de aplicación.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Familias, RD 5/2023, del 28 de junio.

Artículo 27.– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

En los supuestos de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo y no laboral. La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en estas situaciones, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el cien por cien del Salario Base, antigüedad, Plus Convenio, Complemento Específico, acuerdo SESCAM y Plus de Equiparación (en los casos que sea de aplicación), siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y el trabajador permanezca de alta en la empresa. Dicho complemento será abonable a partir del primer día de la baja.

En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, cualquiera que sea la causa, la empresa abonará un complemento hasta el cien por cien del Salario Base, antigüedad, Plus Convenio, Complemento Específico, acuerdo SESCAM y Plus de Equiparación (en los casos que sea de aplicación) a partir del primer día de la baja.

Asimismo, el trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común percibirá el mencionado complemento hasta el 100 %, a partir del tercer día de la baja, es decir, los dos primeros días no se percibirá complemento, en tanto el trabajador se encuentre en esta situación y continúe de alta en la empresa.

Igualmente, en los supuestos antes mencionados y durante los períodos que se indican, todas las pagas extraordinarias se percibirán completas.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a la creación de una comisión compuesta por representantes de los trabajadores y por representantes de la empresa, que realizará un seguimiento trimestral sobre la evolución del índice de absentismo por las causas reguladas en este artículo (en su defecto se encargará de estos temas el Comité de Seguridad y Salud que esté constituido). Si se produjera un incremento del índice promedio habido en el año inmediato anterior a la fecha de entrada en vigor del Convenio, la comisión se compromete a la adopción y aplicación efectiva de las medidas y mecanismos necesarios para evitar tales desviaciones y si las mismas no se pudieran corregir, las partes, en la negociación del próximo Convenio, se replantearían los complementos que en este Convenio se pactan.

Artículo 28.– Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a entregar a los trabajadores dos equipos de trabajo y dos pares de calzado apropiados al año. Los equipos de trabajo se entregarán puntualmente en los meses de mayo y noviembre.

Todo ello homologado conforme a los criterios definidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa aplicable.

A los trabajadores que realicen servicios en exteriores se les proveerá de prendas de abrigo y chubasquero, los cuales serán reemplazados si fuera necesario por desgaste o roturas accidentales en el trabajo. Asimismo, la empresa tendrá una dotación suficiente de botas de agua para posibles incidentes que requieran de su uso.

La ropa de trabajo de los trabajadores afectados por el presente Convenio será lavada por la empresa en el centro de trabajo una vez a la semana.

Artículo 29.– Subrogación del personal.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar subrogados a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, conforme a lo establecido en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y en el artículo 7 del Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de la Provincia de Albacete.

Cuando se produzca un cambio de empresa tanto la entrante como la saliente deben respetar el cuadrante anual de trabajo y el calendario anual de vacaciones establecidos en el momento de la subrogación.

Artículo 30.– Derechos sindicales y secciones sindicales.

Cuando un trabajador lo solicite voluntariamente y por escrito, la dirección de la empresa le descontará el importe de la cuota sindical de la nómina, enviando dicho importe a la central sindical a la que pertenezca el trabajador.

En lo referente al crédito de horas mensuales retribuidas para los componentes del Comité de Empresa y recogido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se establece en 34 horas mensuales para cada representante. Cada representante del Comité de Empresa podrá acumular anualmente su crédito horario. Para ello se elaborará una bolsa de horas para su cuantificación, sin que ello suponga un incremento del crédito de horas mensuales establecidas para cada representante del Comité de Empresa, sin necesidad de solicitar autorización de la empresa.

Además, se establece una bolsa de 100 horas al año por cada delegado de prevención miembro del Comité de Seguridad y Salud, con el fin de que puedan asistir a cursos de formación, en materia preventiva, debidamente justificados.

Las horas sindicales se podrán acumular anualmente entre los miembros del Comité de Empresa.

Secciones sindicales:

Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, con independencia del número de trabajadores de la plantilla, podrán nombrar un delegado sindical que dispondrá de las mismas garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a excepción del crédito horario sindical, si bien los miembros del Comité podrán cederle horas sindicales de su bolsa.

Artículo 31.– Revisión médica.

Se establece una revisión médica general al año. Para las consultas del médico de cabecera así como para el médico especialista, se dispondrá de cuantas horas sean necesarias, siempre que sean justificadas.

Artículo 32.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores,

estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, además las partes podrán ir acompañados de asesores, y designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme el procedimiento establecido en el artículo 3 bis del presente Convenio.

f) Emitir informes o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales y colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Artículo 33.– Empresas de trabajo temporal.

No será utilizada esta modalidad de contratación salvo causas de fuerza mayor en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, y en todo caso, de tener que hacer uso de ellas, las condiciones laborales serán las mismas que para el resto de trabajadores.

Artículo 34.– Ampliación de jornada.

En los supuestos de producirse nuevas contrataciones (por ampliaciones del contrato en los centros de trabajo), la empresa quedará obligada a ofertar la ampliación de jornada a aquellos trabajadores fijos que en la actualidad lo están a tiempo parcial y estén interesados en dicha ampliación. Para ello deberán solicitarlo por escrito a la empresa, la que resolverá según la fecha de solicitud. De producirse peticiones coincidentes en la misma fecha, se resolverá a favor de aquellos trabajadores con más antigüedad en el servicio.

Artículo 35.– Seguro colectivo.

La empresa afectada por dicho Convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional en la cuantía de 18.030,36 euros. El trabajador percibirá estas indemnizaciones, independientemente de las que puedan corresponderle de la Seguridad Social Pública, aunque ya no permanezca en la empresa, siempre que el hecho causante se haya producido cuando prestaba servicios en la misma. A los efectos de determinar el momento de hecho causante, el capital, la empresa, o en su caso, la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo, la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional, será la fecha de inicio del expediente de invalidez debiendo constar así en la póliza suscrita al efecto.

Artículo 36.– Organización del trabajo y cambio de puesto de trabajo.

La organización del trabajo es competencia de la empresa, no obstante, ante cualquier modificación que se vaya a producir será oído el Comité de Empresa. Se posibilitará el cambio de turno, puesto, así como de centro de trabajo dentro de complejo hospitalario, en el ámbito de aplicación del presente Convenio en caso de producirse vacantes, previa solicitud por escrito de las personas interesadas, de producirse coincidencia en el tiempo se resolverá orden de antigüedad en el servicio. De tales cambios se dará conocimiento al Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.– Mantenimiento plantilla fija.

La empresa adjudicataria del servicio de limpieza en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete cuando se produzca vacante por jubilación, cese, renuncia, excedencia o cualquier otra causa mayor, dicha vacante será cubierta en un plazo no superior a 7 días.

Artículo 38.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En esta materia estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Fissa Finalidad Social, S.L.

Para la resolución de conflictos internos que pudieran producirse en caso de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o por cualquier otra condición o circunstancia,

Se estará a lo dispuesto en el "Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo" incluido en el Plan de Igualdad de Fissa Finalidad Social, S.L. 2023/2027.

Artículo 39.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET según redacción dada por la Ley 3/2012 con las siguientes particularidades.

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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 y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Cláusula Adicional primera

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales.

Cláusula Adicional segunda

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, o de otro ámbito inferior, que lo sustituya, con exclusión expresa al Convenio Provincial de Limpieza de Locales y Edificios de la Provincia de Albacete, a excepción de lo dispuesto en el artículo 29 de este Convenio.

Cláusula Adicional tercera

Uso genérico del lenguaje

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura compleja.

Anexo I: Tablas salariales 2023

Tabla 2023		S. Base	Plus Convenio	Comp. Específico	AC. SESCAM	Total
Grupo I, Subgrupo I						
	Director	1.072,92	373,59	152,62	147,24	1.746,37
	Director Comercial	1.012,56	373,59	152,62	147,24	1.686,01
	Director Administrativo	954,52	373,59	152,62	147,24	1627,97
Grupo I, Subgrupo II						
	Titulado Grado Superior	904,35	373,59	152,62	147,24	1.577,80

	Titulado Grado Medio	887,26	373,59	152,62	147,24	1.560,71
	Titulado Laboral o Profesional	869,04	373,59	152,62	147,24	1.542,49
Grupo II						
	Jefe Administración Primera	851,96	373,59	152,62	147,24	1.525,41
	Jefe Administración Segunda	834,86	373,59	152,62	147,24	1.508,31
	Cajero	728,42	356,22	150,44	147,24	1.382,32
	Oficial Primera	824,12	374,21	151,81	147,24	1.497,38
	Oficial Segunda	800,32	366,41	151,48	147,24	1.465,45
	Auxiliar	728,42	356,22	150,44	147,24	1.382,32
	Telefonista	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	Aspirante	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	Cobrador	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
Grupo III						
	Encargado Grupo o Edificio	757,36	360,73	150,87	147,24	1.416,20
	Responsable Equipo	721,63	355,29	150,36	147,24	1.374,52
Grupo IV						
	Especialista	800,32	367,43	151,48	147,24	1.466,47
	Peón Especialista	728,42	356,22	150,44	147,24	1.382,32
	Limpiador	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	Conductor Limpiador	824,12	371,13	151,81	147,24	1.494,30
	Peón	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	Antigüedad					
	Encargado Grupo o Edificio	30,30		Plus Festivo	55,27	
	Responsable Equipo	28,86				
	Especialista	32,01				
	Peón Especialista	29,14				
	Limpiador	28,52				
	Conductor Limpiador	32,96				
	Peón	28,52				

Anexo II: Sistema de petición permisos Convenio y días de antigüedad

1.– El cuadrante para pedir los PC se retirará el día 15 del mes anterior, procediendo al sorteo si fuese necesario.

2.– Si algún trabajador, cuando se produzca el sorteo, no le toca el día solicitado se le dará audiencia al momento o al día siguiente para solicitar otro día en el cual no se haya rebasado el cupo máximo de permisos Convenio.

3.– A efectos de puente se tendrá en cuenta:

Si el festivo cae en viernes no se considerará puente el lunes posterior.

Si el festivo cae en sábado no se considerará puente el lunes posterior, pero sí el viernes anterior.

Si el festivo cae en lunes no se considerará puente el viernes anterior, pero sí el martes posterior.

En Semana Santa solo se considerará puente el miércoles anterior a Jueves Santo, al interrumpir el fin de semana esos festivos.

4.– El cuadrante definitivo será publicado el día 20 de ese mismo mes.

5.– En caso de producirse sorteo de permiso Convenio, aquellos trabajadores que se encuentren en período de incapacidad temporal serán excluidos del sorteo.

6.– En aquellos días en los que no se haya rebasado el n.º mínimo de peticiones, el trabajad@r podrá solicitar permisos Convenio (PC) por escrito y con un preaviso mínimo de 48 horas por cuestiones personales.

Distribución de permisos convenio mínimos en el Hospital General (para el año 2024 y sucesivos):

Turno mañanas:
– Limpiadores: 7 PC.
– Especialistas/Limpiadores/Conduct. Limp.: 2 PC.
Turno tardes y noches:
– Limpiadores: 5 PC.
– Especialistas/Limpiadores: 1 PC.
Distribución permisos Convenio mínimos en el Hospital Perpetuo Socorro (para el año 2024 y sucesivos):
Turno de mañanas:
– Limpiadores: 4 PC.
Turno tardes y noches:
– Limpiadores: 3 PC.
Turno mañanas y tardes:
– Especialista/Limpiador: 1 PC.
Para el año 2023, el número de permisos convenio mínimos para cada centro, será el estipulado en el anterior Convenio.

Anexo III: Distribución pluses festivos y días de descanso (L) en el turno de noches

Turno noche	Ener.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agost.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Total
Pluses	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	21 plus
Descansos	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14 descansos

Anexo IV: Sistema de elaboración del cuadrante anual de trabajo

Con el fin de no superar los 7 días naturales consecutivos de trabajo y equilibrar el número de descansos diarios, el sistema de rotación de descansos semanales por trabajar en sábado, domingo o festivo será el que a continuación se detalla:

Apartado A: Libres (L)

En los turnos diurnos, para los descansos (L) por trabajar en sábado y domingo se utilizará la siguiente secuencia de rotación:

1.º Jueves y viernes inmediatamente anterior a la guardia.

2.º Lunes y martes inmediatamente posterior a la guardia.

3.º Un descanso anterior y otro posterior a la guardia (sin que en ningún caso se pueda superar los 7 días continuos de trabajo entre ambos descansos).

El punto de inicio individual de la secuencia de rotación para cada trabajador lo designará la empresa según las necesidades de organización del trabajo, y a partir de aquí se respetará el orden de rotación de dicha secuencia para cada trabajador a lo largo de todo el cuadrante anual.

El último descanso asignado del año por trabajar en sábado y domingo será el que marque el punto de inicio del cuadrante del año posterior.

En caso de coincidir los descansos con días festivos, estos pasarán a disfrutarse en los días laborables (de lunes a viernes) inmediatamente anteriores o posteriores a dichos festivos, sin que esto interrumpa la rotación secuencial de descansos del trabajador afectado para la siguiente guardia.

En el turno de noche, los 14 descansos anuales asignados por trabajar en domingo o festivo también se rotaran, es decir, si el primero se disfruta en lunes, el siguiente será en martes, luego miércoles y así sucesivamente, sin olvidar, que al menos 3 de estos descansos serán en domingo o festivo.

Apartado B: Descansos de festivo (DF)

Los descansos (DF) por trabajar en festivo se asignarán dentro del espacio temporal entre los 6 días laborables (de lunes a viernes) inmediatamente anteriores y los 6 días laborables (de lunes a viernes) inmediatamente posteriores a la realización del festivo.

Apartado C: Días de Navidad

Para los turnos diurnos, los 4 días de Navidad (LN) serán consecutivos, y se asignaran en días laborables (de lunes a viernes) en el período comprendido entre la semana anterior al 25 de diciembre y la semana del 6 de enero (tres semanas naturales), según el domingo trabajado, y sin que estos interrumpan la rotación de los descansos semanales por trabajar en sábado, domingo o festivo.

Para el turno de noche, los 2 días de Navidad (LN), se asignarán en dos servicios consecutivos de noche, dentro del mismo período antes mencionado.

Anexo V

El cuadrante se someterá a consulta general para la ratificación del sistema de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo que para el año 2024 y sucesivos se ha propuesto a la empresa. De no ser ratificado por mayoría, los cuadrantes se elaborarán de la misma forma y manera que en 2023; y ambas partes se reunirán para modificar el presente texto en los aspectos citados.

Albacete, 12 de enero de 2024.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí. 700

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

ANUNCIO

Visto: El acuerdo de modificación adoptado por las partes firmantes del Convenio Colectivo de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L. (Limpieza Hospital Universitario y Perpetuo Socorro) con código 02100311012021, en reunión celebrada el día 17 de enero de 2024, tras las modificaciones acordadas en la reunión de mesa negociadora celebrada el pasado 15 de noviembre de 2023 en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, cuyo texto fue publicado en el BOP n.º 9 de fecha 22 de enero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L. (Limpieza Hospital Universitario y Perpetuo Socorro), en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO DE ALBACETE (HOSPITAL GENERAL Y HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO) 2023/2027

Artículo 1.– Comisión Negociadora.

El presente Convenio Colectivo lo suscriben, de una parte, la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) que prestan sus servicios en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete (Hospital General y Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro) y, de otra, la representación legal de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L., actual concesionaria del servicio de limpieza de los mencionados centros sanitarios.

Artículo 2.– Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación única y exclusiva al personal de limpieza que presta sus servicios para la empresa adjudicataria del servicio de limpieza en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete (Hospital General y Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro).

Artículo 3.– Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL correspondiente.

El Convenio seguirá en vigor hasta la sustitución por otro. Este Convenio quedará denunciado automáticamente con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 4.– Clasificación profesionales.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Mandos intermedios.

Grupo IV: Personal operario.

Para la definición de los grupos profesionales, en el presente Convenio nos remitimos al capítulo VII del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales. Resolución de 8 de mayo de 2013, BOE de 23 de mayo de 2013, número 123.

Artículo 5.– Salario base.

Para cada una de las categorías profesionales será el establecido en la tabla de retribuciones que se adjunta (anexo I).

Artículo 6.– Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad será el 4 % para cada trienio, calculado sobre el salario base de cada categoría profesional.

Artículo 7.– Plus Convenio.

Todo el personal que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, sin distinción de categorías, percibirá como complemento al salario base, una cantidad que se denominará plus de Convenio, cuyo importe será el fijado en la tabla de retribuciones del anexo I.

Artículo 8.– Complemento específico.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de complemento específico, el importe fijado en tabla de retribuciones del anexo I.

Artículo 9.– Acuerdo SESCAM.

Todo el personal que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, sin distinción de categorías, percibirá como complemento al salario base, una cantidad que se denominará acuerdo SESCAM, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 10.– Complemento de vacaciones.

Este concepto salarial se empezará a cobrar a partir del año 2024 y será de 55 euros brutos para ese año. A partir del año 2025 y sucesivos, a este concepto salarial se le aplicarán, en la misma proporción que al resto de retribuciones que aparecen en la tabla anexa, los incrementos salariales correspondientes.

Esta cantidad será abonada en la nómina correspondiente al mes que cada trabajador tenga asignado en el calendario de vacaciones del año de su devengo (incluso en el supuesto de encontrarse en situación de IT); siendo lineal para todos los trabajadores de la plantilla (independientemente de su categoría, jornada o grupo profesional al que pertenezcan) y proporcional al tiempo dado de alta en la empresa en el año natural correspondiente a su devengo.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de este concepto salarial.

Artículo 11.– Promoción interna (plus de equiparación).

Basado en la experiencia profesional adquirida por los trabajadores en el desempeño de sus funciones a lo largo de los tres primeros años de servicio, se aplica la "promoción interna", a partir del 1 de enero de 2024, a todos los trabajadores con categoría de Limpiadora/or y primer trienio de antigüedad cumplido, los cuales tendrán derecho a la equiparación salarial progresiva de todas sus retribuciones con las correspondientes a la categoría de Peón Especializado (ambas dentro del grupo profesional IV), a través de un nuevo concepto salarial denominado plus de equiparación,

Así, tendríamos que durante el 1.er, 2.º y 3.er año de servicio, la categoría profesional será la de Limpiador/a, y la totalidad de las retribuciones salariales las correspondientes a dicha categoría.

Durante el 4.º, 5.º y 6.º año de antigüedad, la categoría profesional seguiría siendo la de Limpiador/a y las retribuciones salariales extraordinarias las correspondientes a esta categoría, pero se añadiría a las retribuciones salariales mensuales un nuevo concepto salarial al que denominaremos plus de equiparación.

A partir del inicio del 7.º año de antigüedad se consolida la categoría de Peón Especializado en nómina y se pasa a percibir el 100 % de las retribuciones salariales correspondientes a esta categoría.

Dicho concepto salarial (plus de equiparación) es de cuantía fija y proporcional a la jornada prestada, por lo tanto su valor será (para todos los años de vigencia del presente Convenio) el que a continuación se detalla:

1.º Apartado A:

• Plus de equiparación de las 12 mensualidades correspondientes al 4.º año de antigüedad será de 5 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria (60 euros brutos anuales).

• Plus de equiparación de las 12 mensualidades correspondientes al 5.º año de antigüedad será de 10 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria (120 euros brutos anuales).

• Plus de equiparación de las 12 mensualidades correspondientes al 6.º año de antigüedad será de 15 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria (180 euros brutos anuales).

• A partir del primer mes del 7.º año de antigüedad, desaparece el plus de equiparación, consolidándose de esta manera la categoría de "Peón Especializado" al 100 % en todas sus retribuciones salariales (tanto ordinarias, como extraordinarias y de antigüedad) y quedando ya reflejada la nueva categoría en nómina.

2.º Apartado B:

Este plus de equiparación se aplicará de la siguiente forma a los trabajadores con categoría de Limpiador/a que componen la actual plantilla, en la fecha de firma del presente Convenio, y que a fecha 1 de enero de 2024 ya tengan cumplidos los 3 primeros años o más de antigüedad. Tendrá la cuantía fija que a continuación se detalla:

• El plus de equiparación de las 12 mensualidades de enero a diciembre de 2024 será de 5 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria.

• El plus de equiparación de las 12 mensualidades de enero a diciembre de 2025 será de 10 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria.

• El plus de equiparación de las 12 mensualidades de enero a diciembre de 2026 será de 15 euros brutos por mes en cada nómina ordinaria.

• A partir del 1 de enero de 2027 desaparece el plus de equiparación, quedando reflejada la categoría de Peón Especializado en nómina a partir del 1 de enero de este año y consolidadas al 100 % todas las retribuciones salariales correspondientes a la nueva categoría (tanto ordinarias, como extraordinarias y de antigüedad).

Para todos aquellos trabajadores con categoría de Limpiador/a que componen la actual plantilla, en la fecha de firma del presente Convenio, pero que a fecha 1 de enero de 2024 todavía no tengan cumplidos los 3 primeros años de antigüedad, esperarán hasta que dicho período esté cumplido para empezar a cobrar el plus de equiparación, de la misma forma y manera que se especifica en el apartado A de este artículo.

Artículo 12.– Plus de nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

Aquellas personas que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán en concepto de plus de nocturnidad el importe del 25 % del salario base mensual.

Si algún trabajador realiza alguna noche esporádica cobrará la cuantía proporcional.

Artículo 13.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un período de vacaciones de un mes natural al año, retribuyéndose a razón de una mensualidad de salario base vigente en su momento, más la antigüedad correspondiente, plus Convenio, complemento específico, acuerdo SESCAM, complemento de vacaciones (a partir del año 2024 y sucesivos), plus de equiparación (en aquellos casos en que sea de aplicación este concepto durante los períodos estipulados en el presente Convenio) y plus de nocturnidad (para los trabajadores adscritos al turno de noches).

El período de disfrute de las vacaciones será en los meses de julio, agosto y septiembre, llevándose a cabo estas de forma rotatoria para los sucesivos años. Para la elaboración del calendario anual de vacaciones se dará audiencia previa al Comité de Empresa. No obstante, se podrán disfrutar en otra época del año previa petición por escrito del interesado.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales, calculando esta por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Artículo 14.– Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, abonables sobre el salario base vigente, más el plus Convenio y más la antigüedad si procediera.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, computándose las fracciones como medio mes o mes completo, según sea inferior o igual, o superior a los quince días respectivamente.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

Las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

Paga de Verano: Del 01/01 al 30/06. Día de pago: 30/06.

Paga de Navidad: Del 01/07 al 31/12. Día de pago: 15/12.

Artículo 15.– Gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre.

1.º– Gratificación extraordinaria de marzo:

Al personal que le es de aplicación este Convenio, se le abonará anualmente en concepto de gratificación extraordinaria de marzo el importe de una mensualidad abonable sobre el salario base, plus Convenio y la antigüedad correspondiente.

Las fecha que computa para el devengo de esta paga es del 01/01 al 31/12 del mismo año y se abonará dentro de los tres primeros meses del año siguiente (no más allá del 15 de marzo) y según los valores económicos vigentes en el período de su devengo.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

2.º– Gratificación extraordinaria de septiembre:

A partir del año 2023, al personal que le es de aplicación este Convenio, se le abonará en concepto de gratificación extraordinaria de septiembre el importe de 300 euros brutos anuales. A partir de 2024, este concepto salarial se revalorizará año a año con el mismo incremento salarial que sea de aplicación al resto de retribuciones salariales.

Las fechas que se computan para el devengo de esta paga son del 01/01 al 31/12 del mismo año, que se abonarán en la primera semana de septiembre (día 7 como fecha tope) de ese año.

Esta gratificación extraordinaria será lineal para todos los trabajadores (independientemente de la categoría, turno y jornada que realicen) y proporcional al tiempo dado de alta en la empresa.

El abono de este concepto se podrá prorratear solo en aquellos casos cuyos trabajadores tengan un contrato de carácter temporal (con fecha de inicio y fin) inferior a un año.

Artículo 16.– Retribuciones.

Las retribuciones que por todos los conceptos económicos deberán percibir los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, nunca serán inferiores a la cantidad bruta anual establecida oficialmente para las Pinches del SESCAM en los conceptos de salario base, complemento de destino, productividad fija, complemento específico y complemento JCCM.

Los incrementos que sobre la citada cuantía bruta anual se produzcan cada año, se distribuirán de forma proporcional entre los conceptos económicos del presente Convenio que a continuación se detallan: Salario base, plus Convenio, complemento específico, acuerdo SESCAM, complemento de vacaciones y gratificaciones extraordinarias; no siendo nunca inferior al importe bruto anual que vaya a percibir una Pinche del SESCAM para el mismo período de tiempo y por los conceptos económicos citados en el párrafo anterior.

Para el año 2023 se adjuntan tablas salariales del anexo I.

Todo personal que se contrate para desarrollar su trabajo dentro del ámbito de actividad del presente Convenio, no percibirá retribución alguna por debajo de las cantidades pactadas para cada categoría (independientemente de cual sea la modalidad de contrato que se realice) y que figuran en las tablas retributivas anexas (anexo I).

Artículo 17.– Pago de haberes.

El pago de la mensualidad se efectuará el "antepenúltimo" día hábil de cada mes, garantizando de esta manera que todos los trabajadores tengan ingresada la mensualidad antes del último día de mes.

Artículo 18.– Horas extraordinarias.

En cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador tendrá la potestad de optar entre:

1.º– Cobrarlas con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora normal.

2.º– Compensar descanso en igual número de horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, en cuyo caso, dichas hora serán acumuladas hasta completar 1 día y la fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo con la empresa.

En el caso de que se opte por la compensación estas serán compensadas en el plazo máximo de cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del ET.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 19.– Jornada de trabajo y cuadrantes.

1.º Apartado A: Jornada.

La jornada laboral será la siguiente: 35 horas semanales, siendo la jornada diaria de siete horas ininterrumpidas para los turnos diurnos.

La jornada se realizará de forma que los descansos semanales correspondientes en compensación por trabajar sábado, domingo o festivo (independientemente de su compensación retributiva), serán rotados en la semana anterior o posterior al fin de semana o festivo trabajado.

Durante el período de la Feria de Albacete comprendido del 7 al 17 de septiembre, respectivamente, se disfrutará de una hora de reducción en la jornada diaria de trabajo para todos los trabajadores de la plantilla, computándose esta a efectos de jornada semanal. Dicha reducción se programará alternándose la entrada y la salida, de forma rotatoria, entre todos los trabajadores, garantizando así el total cumplimiento de los servicios por parte de la empresa.

Los trabajadores dispondrán de 35 minutos diarios de bocadillo en medio de la jornada, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Con objeto de organizar la asignación de días de descanso para cada trabajador, la empresa elaborará un cuadrante anual (apartado D).

Cualquier variación de los días señalados en los cuadrantes de descanso, se producirá por cambios entre trabajadores, solicitado con antelación, o previo acuerdo entre el trabajador afectado y la empresa.

2.º Apartado B: Turno de noches.

En el turno de noches, la jornada de trabajo se realizará en días alternos a razón de 10 horas cada día, quedando compensados con este sistema tanto los descansos semanales convencionales, así como los 14 festivos anuales. Teniendo derecho a disfrutar de 14 días de descanso (libres "L") para compensar y normalizar la jornada de 35 horas (distribuyendo estos libres mensualmente como se indica en la tabla del anexo III. Al menos tres de estos descansos anuales coincidirán con domingo o festivo.

Además, los trabajadores tendrán los 12 días de descanso de permisos Convenio ("PC") retribuidos, más 2 días en Navidad (LN), recogidos en el artículo 21, en total 14 días de descanso, no computándose estos a efectos de jornada anual.

3.º Apartado C: Adaptación de la jornada.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables, para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET. Esta adaptación deberá hacerse siempre de acuerdo con la empresa y garantizando la cobertura de las necesidades del servicio.

4.º Apartado D (cuadrante anual de trabajo y calendario anual de vacaciones)

La empresa confeccionará un "calendario anual de vacaciones" (tal y como establece el artículo 13 de este Convenio) y un "cuadrante anual de trabajo", donde se establecerán los turnos de trabajo semanales, así como los descansos por trabajar en sábado, domingo o festivo ("L" y "DF") y días de navidad ("LN") recogidos en el artículo 21 de este Convenio.

Estos cuadrantes serán inamovibles para todo el personal, la falta de personal por cualquier motivo, no implicará el cambio de cuadrante para ningún trabajador.

En la segunda quincena del mes de noviembre, la empresa pasará copia al comité de empresa del cuadrante anual de trabajo del año siguiente para su comprobación y posterior publicación en los tablones de cada centro (fecha tope de publicación 15 de diciembre)

El sistema de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo será el que se adjunta en el anexo IV.

El modelo de cuadrante anual de trabajo acordado en el presente Convenio, será de aplicación para el año 2024 y sucesivos.

Para el año 2023 se utilizará el modelo de cuadrante elegido por la mayoría de trabajadores de la plantilla (en consulta efectuada a fecha 9 de enero de 2023).

Artículo 20.– Trabajo en sábados, domingos y festivos.

El personal que presente sus servicios en sábados, domingos y festivos en compensación, percibirá un complemento salarial por cada jornada completa de sábado mañana/tarde, sábado noche, domingo mañana/tarde, festivo mañana/tarde y víspera de festivo noche trabajado, cuyo importe será de la misma cuantía que en cada momento reciba la Pinche del SESCAM en concepto de complemento de atención continuada modalidad b y que para el año 2023 está establecido en la cuantía de 55,27 euros por sábado, domingo o festivo trabajado. Dicho complemento se percibirá doble a quienes les corresponda trabajar durante los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes para el personal de turno diurno, y durante los días de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes, en turnos de noche.

Las personas que prestan sus servicios en el turno de noche percibirán en compensación por el trabajo realizado en los 14 festivos del año, distribuidos proporcionalmente entre las personas adscritas al turno de noche, el importe de 9 plus de festivo. Igualmente, el personal que presta sus servicios habitualmente en el turno de noches, en compensación a los domingos noche trabajados del año, percibirá 12 plus de festivo. En total, 21 plus de festivo para cada trabajador adscrito al turno de noches, distribuidos tal y como se establece en la tabla del anexo III, para el año 2023 y sucesivos.

El personal que preste sus servicios en el turno de noches, recibirá en las vísperas de festivo este mismo complemento salarial por jornada trabajada.

El servicio en sábados-domingos (que irán unidos) y festivos se cubrirá de forma rotatoria entre la totalidad de los componentes de la plantilla del centro pertenecientes a la empresa concesionaria del servicio.

En caso de producirse una "incidencia" (ocasionada por la ausencia del trabajador que le corresponda realizar el trabajo en sábado, domingo o festivo según cuadrante), será el trabajador que de cobertura en ese sábado, domingo o festivo el que recibirá tanto el abono del plus de festivo como el disfrute del día/s de descanso correspondientes. Si por cualquier causa, no se pudiese disfrutar de los descansos correspondientes a dicha incidencia en las fechas programadas en el cuadrante, el disfrute de estos descansos será el pactado, de mutuo acuerdo y por escrito, entre empresa y trabajador afectado.

Asimismo, el personal, que por cualquier causa cese o finalice contrato antes de disfrutar de alguno de los descansos correspondientes por trabajar en sábado, domingo o festivo, tendrá derecho al abono de los mismos en el finiquito correspondiente.

Artículo 21.– Permisos retribuidos.

1.º Apartado A: Permisos Convenio (PC).

Los trabajadores tendrán derecho a 12 días por año natural de permiso retribuidos, estos no computarán a efectos de jornada anual.

Dichos días serán disfrutados a elección de los trabajadores, excluyendo el período contemplado en el apartado B de este artículo (días de Navidad) para su disfrute.

La solicitud de los días de permiso Convenio se efectuará tal y como se adjunta en el anexo II.

En el supuesto de solicitarse el descanso para puentes, vísperas de festivos o día siguiente a festivo, el trabajador que disfrute de permiso en uno de los días expresados, quedará excluido del nuevo disfrute de esas fechas, mientras haya solicitudes de otros trabajadores que no hubieran tenido acceso a estos días de permiso.

De los 12 permisos Convenio retribuidos, cada trabajador podrá hacer uso, con justificante médico, de hasta 3 días al año en caso de ausencia motivada por enfermedad que no dé lugar a la incapacidad temporal (PCE).

En el caso de no poder disfrutar de la totalidad de los 12 permisos Convenio en el año correspondiente, estos se podrán solicitar y disfrutar el año inmediatamente posterior, siguiendo el mismo sistema de petición; salvo en el caso de que el trabajador afectado se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) en el

momento de producirse el cambio de año, es decir, si a fecha 31 de diciembre el trabajador se encontrase en situación de IT, los PC no disfrutados a la finalización de ese año ya no podrán ser disfrutados en el año posterior; tal y como se viene haciendo con todas las anteriores empresas adjudicatarias del servicio.

El personal, que por cualquier causa cese o finalice contrato, sin haber disfrutado de la parte proporcional que le pueda corresponder de estos permisos Convenio, tendrá derecho al abono de los mismos en el finiquito correspondiente.

2.º Apartado B: Días de Navidad (LN).

Los trabajadores tendrán 4 días libres consecutivos de Navidad. Estos se disfrutarán durante el período comprendido entre la semana anterior al 25 de diciembre y la semana del 6 de enero (tres semanas naturales) según el domingo trabajado. Para este fin, en el cuadrante anual se programarán los días de descanso para cada trabajador (sin que ello interrumpa la rotación de los descansos semanales por trabajar en sábado, domingo o festivo). El total de todos los días contemplados en este artículo, no computarán a efectos de jornada anual.

Si por causas de la organización de los turnos de trabajo, la empresa no pudiese cumplir con la programación prevista, el trabajador afectado tendrá derecho al disfrute de dichos días fuera del período fijado, previo acuerdo por escrito entre las partes, en el cual se especificarán las fechas para el disfrute de estos descansos, y del cual se dará conocimiento al Comité.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de IT, accidente laboral, excedencia, permiso no retribuido, en los días fijados para el disfrute de los descansos de Navidad, estos no serán disfrutados con posteridad o anterioridad dichas fechas.

3.º Apartado C: Días por antigüedad.

En compensación por los años trabajados, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán disfrutar de los días de permiso que a continuación se detallan y que no computarán a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral:

· 5 trienios de antigüedad: 1 día de permiso al año.
· 6 y 7 trienios de antigüedad: 2 días de permiso al año.
· 8 y 9 trienios de antigüedad: 3 días de permiso al año.
· 10 y 11 trienios o más de antigüedad: 4 días de permiso al año.
· 12 o más trienios: 5 días de permiso al año.

El cómputo de los trienios a los efectos del disfrute de estos días de permiso se hará a año vencido para cada uno de los tramos señalados.

Estos días de permiso serán adicionales a los permisos retribuidos en el apartado A del artículo 21 de este Convenio Colectivo y como ellos no computarán a efectos del cumplimiento de jornada y seguirán el mismo sistema de petición.

El personal, que por cualquier causa cese o finalice contrato, sin haber disfrutado de la parte proporcional que le pueda corresponder de estos días por antigüedad, tendrá derecho al abono de los mismos en el finiquito correspondiente.

Artículo 22.– Permisos de lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo. El trabajador, por su propia voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

El trabajador que lo desee podrá acumular el permiso de lactancia por jornadas completas. Para saber cuantas jornadas completas corresponden, la empresa realizará la suma de los días efectivos de trabajo con los que cuenta el trabajador en su período de lactancia.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra 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 dieciocho años.

La reducción de jornada en estos supuestos es un derecho individual, por lo que pueden hacer uso tanto el hombre como la mujer si ambos trabajan. En caso de trabajar ambos en la misma empresa, corresponderá al empresario limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En estos supuestos corresponde al trabajador tanto la concreción horaria como la determinación del período del permiso de lactancia y de la reducción de jornada. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

En lo no contemplado en este texto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.– Permiso retribuido para acompañamiento de hijos menores y familiares dependientes.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de dieciocho años y familiares de primer grado dependientes para acompañar a la consulta médica o especialista, se podrá realizar esta mediante una copia del justificante de la cita previa si la hubiera, o en caso contrario el justificante en el momento de la consulta. El tiempo empleado no será recuperable. Asimismo, cuando en la empresa haya varios miembros de la misma familia solo asistirá este derecho a uno solo de ellos.

Artículo 24.– Excedencias.

1.º.– Excedencia especial:

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar una excedencia, para trabajar en otra empresa, por mejora de empleo.

La duración de dicha excedencia coincidirá con la duración del contrato o contratos de trabajo consecutivos que suscriba el trabajador con la otra empresa.

A la finalización del contrato de trabajo que motivó la situación de excedencia especial del trabajador, este tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo. El trabajador deberá solicitar su reincorporación con una antelación de 48 horas.

2.º.– Cuidado familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, en tanto en cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad alguna. El período en que el trabajador permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad en la empresa. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, cualquier trabajador, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el día siguiente sin más requisitos que el haber anunciado su intención de reincorporarse con una antelación mínima de 15 días.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.– Permiso no retribuido.

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar permiso no retribuido de una duración de 15 días en adelante. Dicha petición será realizada con margen suficiente (mínimo de 72 horas), para que la empresa pueda realizar dichas sustituciones si fuera preciso.

Artículo 26.– Licencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dichos días no tienen por qué ser continuados; sino que estos serán disfrutados a elección del trabajador/a durante el período que dure la hospitalización o bien durante el período que dure el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Tres días por nacimiento de hijo, o el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. El disfrute de estos días no tienen porque ser continuados, sino que serán disfrutados a elección del trabajador.

d) Dos días en los casos de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El disfrute de estos días no tienen porque ser continuados, sino que serán disfrutados a elección del trabajador.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de familiar de primer grado.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En lo referente al permiso por paternidad, este se ajustará a lo previsto en el artículo 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resultasen de aplicación.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Familias, RD 5/2023, del 28 de junio.

Artículo 27.– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

En los supuestos de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo y no laboral. La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en estas situaciones, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el cien por cien del salario base, antigüedad, plus Convenio, complemento específico, acuerdo SESCAM y plus de equiparación (en los casos que sea de aplicación), siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y el trabajador permanezca de alta en la empresa. Dicho complemento será abonable a partir del primer día de la baja.

En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, cualquiera que sea la causa, la empresa abonará un complemento hasta el cien por cien del salario base, antigüedad, plus Convenio, complemento específico, acuerdo SESCAM y plus de equiparación (en los casos que sea de aplicación) a partir del primer día de la baja.

Asimismo, el trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común percibirá el mencionado complemento hasta el 100 %, a partir del tercer día de la baja, es decir, los dos primeros días no se percibirá complemento, en tanto el trabajador se encuentre en esta situación y continúe de alta en la empresa.

Igualmente, en los supuestos antes mencionados y durante los períodos que se indican, todas las pagas extraordinarias se percibirán completas.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a la creación de una Comisión compuesta por representantes de los trabajadores y por representantes de la empresa, que realizará un seguimiento

trimestral sobre la evolución del índice de absentismo por las causas reguladas en este artículo (en su defecto se encargará de estos temas el Comité de Seguridad y Salud que esté constituido). Si se produjera un incremento del índice promedio habido en el año inmediato anterior a la fecha de entrada en vigor del Convenio, la comisión se compromete a la adopción y aplicación efectiva de las medidas y mecanismos necesarios para evitar tales desviaciones y si las mismas no se pudieran corregir, las partes, en la negociación del próximo Convenio, se replantearían los complementos que en este Convenio se pactan.

Artículo 28.– Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a entregar a los trabajadores dos equipos de trabajo y dos pares de calzado apropiados al año. Los equipos de trabajo se entregarán puntualmente en los meses de mayo y noviembre.

Todo ello homologado conforme a los criterios definidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa aplicable.

Los trabajadores que realicen servicios en exteriores se les proveerá de prendas de abrigo y chubasquero, los cuales serán reemplazados si fuera necesario por desgaste o roturas accidentales en el trabajo. Asimismo, la empresa tendrá una dotación suficiente de botas de agua para posibles incidentes que requieran de su uso.

La ropa de trabajo de los trabajadores afectados por el presente Convenio será lavada por la empresa en el centro de trabajo una vez a la semana.

Artículo 29.– Subrogación del personal.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar subrogados a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, conforme a lo establecido en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y en el artículo 7 del Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de la Provincia de Albacete.

Cuando se produzca un cambio de empresa tanto la entrante como la saliente deben respetar el cuadrante anual de trabajo y el calendario anual de vacaciones establecidos en el momento de la subrogación.

Artículo 30.– Derechos sindicales y secciones sindicales.

Cuando un trabajador lo solicite voluntariamente y por escrito, la Dirección de la empresa le descontará el importe de la cuota sindical de la nómina, enviando dicho importe a la central sindical a la que pertenezca el trabajador.

En lo referente al crédito de horas mensuales retribuidas para los componentes del Comité de Empresa y recogido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se establece en 34 horas mensuales para cada representante. Cada representante del Comité de Empresa podrá acumular anualmente su crédito horario. Para ello se elaborará una bolsa de horas para su cuantificación, sin que ello suponga un incremento del crédito de horas mensuales establecidas para cada representante del Comité de Empresa, sin necesidad de solicitar autorización de la empresa.

Además, se establece una bolsa de 100 horas al año por cada delegado de prevención miembro del Comité de Seguridad y Salud, con el fin de que puedan asistir a cursos de formación, en materia preventiva, debidamente justificados.

Las horas sindicales se podrán acumular anualmente entre los miembros del Comité de Empresa.

Secciones sindicales:

Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, con independencia del número de trabajadores de la plantilla, podrán nombrar un delegado sindical que dispondrá de las mismas garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a excepción del crédito horario sindical, si bien los miembros del Comité podrán cederle horas sindicales de su bolsa.

Artículo 31.– Revisión médica.

Se establece una revisión médica general al año. Para las consultas del médico de cabecera así como para el médico especialista, se dispondrá de cuantas horas sean necesarias, siempre que sean justificadas.

Artículo 32.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, además las partes podrán ir acompañados de asesores, y designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme el procedimiento establecido en el artículo 3 bis del presente Convenio.

f) Emitir informes o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales y colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Artículo 33.– Empresas de trabajo temporal.

No será utilizada esta modalidad de contratación salvo causas de fuerza mayor en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, y en todo caso, de tener que hacer uso de ellas, las condiciones laborales serán las mismas que para el resto de trabajadores.

Artículo 34.– Ampliación de jornada.

En los supuestos de producirse nuevas contrataciones (por ampliaciones del contrato en los centros de trabajo), la empresa quedará obligada a ofertar la ampliación de jornada a aquellos trabajadores fijos que en la actualidad lo están a tiempo parcial y estén interesados en dicha ampliación. Para ello deberán solicitarlo por escrito a la empresa, la que resolverá según la fecha de solicitud. De producirse peticiones coincidentes en la misma fecha, se resolverá a favor de aquellos trabajadores con más antigüedad en el servicio.

Artículo 35.– Seguro colectivo.

La empresa afectada por dicho Convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional en la cuantía de 18.030,36 euros. El trabajador percibirá estas indemnizaciones, independientemente de las que puedan corresponderle de la Seguridad Social pública, aunque ya no permanezca en la empresa, siempre que el hecho causante se haya producido cuando prestaba servicios en la misma. A los efectos de determinar el momento de hecho causante, el capital, la empresa, o en su caso, la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo, la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional, será la fecha de inicio del expediente de invalidez debiendo constar así en la póliza suscrita al efecto.

Artículo 36.– Organización del trabajo y cambio de puesto de trabajo.

La organización del trabajo es competencia de la empresa, no obstante, ante cualquier modificación que se vaya a producir será oído el Comité de Empresa. Se posibilitará el cambio de turno, puesto, así como de centro de trabajo dentro de complejo hospitalario, en el ámbito de aplicación del presente Convenio en caso de producirse vacantes, previa solicitud por escrito de las personas interesadas, de producirse coincidencia en el tiempo se resolverá orden de antigüedad en el servicio. De tales cambios se dará conocimiento al Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.– Mantenimiento plantilla fija.

La empresa adjudicataria del servicio de limpieza en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete cuando se produzca vacante por jubilación, cese, renuncia, excedencia o cualquier otra causa mayor, dicha vacante será cubierta en un plazo no superior a 7 días.

Artículo 38.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En esta materia estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Fissa Finalidad Social, S.L.

Para la resolución de conflictos internos que pudieran producirse en caso de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o por cualquier otra condición o circunstancia, se estará a lo dispuesto en el "Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo" incluido en el Plan de Igualdad de Fissa Finalidad Social, S.L. 2023/2027.

Artículo 39.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET según redacción dada por la Ley 3/2012 con las siguientes particularidades.

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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 y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Cláusula Adicional primera

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales.

Cláusula Adicional segunda

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, o de otro ámbito inferior, que lo sustituya, con exclusión expresa al Convenio Provincial de Limpieza de Locales y Edificios de la Provincia de Albacete, a excepción de lo dispuesto en el artículo 29 de este Convenio.

Cláusula Adicional tercera

Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura compleja.

Anexo I: Tablas salariales 2023

TABLA 2023		S. BASE	PLUS CONVENIO	COMP. ESPECÍFICO	AC. SESCAM	TOTAL
GRUPO I, SUBGRUPO I						
	DIRECTOR	1.072,92	373,59	152,62	147,24	1.746,37
	DIRECTOR COMERCIAL	1.012,56	373,59	152,62	147,24	1.686,01
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	954,52	373,59	152,62	147,24	1627,97
GRUPO I, SUBGRUPO II						
	TITULADO GRADO SUPERIOR	904,35	373,59	152,62	147,24	1.577,80
	TITULADO GRADO MEDIO	887,26	373,59	152,62	147,24	1.560,71
	TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	869,04	373,59	152,62	147,24	1.542,49

GRUPO II						
	JEFE ADMINISTRACIÓN PRIMERA	851,96	373,59	152,62	147,24	1.525,41
	JEFE ADMINISTRACIÓN SEGUNDA	834,86	373,59	152,62	147,24	1.508,31
	CAJERO	728,42	356,22	150,44	147,24	1.382,32
	OFICIAL PRIMERA	824,12	374,21	151,81	147,24	1.497,38
	OFICIAL SEGUNDA	800,32	366,41	151,48	147,24	1.465,45
	AUXILIAR	728,42	356,22	150,44	147,24	1.382,32
	TELEFONISTA	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	ASPIRANTE	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	COBRADOR	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
GRUPO III						
	ENCARGADO GRUPO O EDIFICIO	757,36	360,73	150,87	147,24	1.416,20
	RESPONSABLE EQUIPO	721,63	355,29	150,36	147,24	1.374,52
GRUPO IV						
	ESPECIALISTA	800,32	367,43	151,48	147,24	1.466,47
	PEON ESPECIALISTA	728,42	356,22	150,44	147,24	1.382,32
	LIMPIADOR	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	CONDUCTOR LIMPIADOR	824,12	371,13	151,81	147,24	1.494,30
	PEÓN	712,76	353,60	150,20	147,24	1.363,80
	ANTIGÜEDAD					
	ENCARGADO GRUPO O EDIFICIO	30,30		**PLUS FESTIVO**	55,27	
	RESPONSABLE EQUIPO	28,86				
	ESPECIALISTA	32,01				
	PEÓN ESPECIALISTA	29,14				
	LIMPIADOR	28,52				
	CONDUCTOR LIMPIADOR	32,96				
	PEÓN	28,52				

Anexo II: Sistema de petición permisos Convenio y días de antigüedad

1.– El cuadrante para pedir los PC se retirará el día 15 del mes anterior, procediendo al sorteo si fuese necesario.

2.– Si algún trabajador, cuando se produzca el sorteo, no le toca el día solicitado se le dará audiencia al momento o al día siguiente para solicitar otro día en el cual no se haya rebasado el cupo máximo de permisos Convenio.

3.– A efectos de puente se tendrá en cuenta:

• Si el festivo cae en viernes no se considerará puente el lunes posterior.

• Si el festivo cae en sábado no se considerará puente el lunes posterior, pero sí el viernes anterior.

• Si el festivo cae en lunes no se considerará puente el viernes anterior, pero sí el martes posterior.

• En Semana Santa solo se considerará puente el miércoles anterior a Jueves Santo, al interrumpir el fin de semana esos festivos.

4.– El cuadrante definitivo será publicado el día 20 de ese mismo mes.

5.– En caso de producirse sorteo de permiso Convenio, aquellos trabajadores que se encuentren en período de incapacidad temporal serán excluidos del sorteo.

6.– En aquellos días en los que no se haya rebasado el n.º mínimo de peticiones, el trabajador/a podrá solicitar permisos Convenio (PC) por escrito y con un preaviso mínimo de 48 horas por cuestiones personales.

Distribución de permisos Convenio mínimos en el Hospital General (para el año 2024 y sucesivos):

• Turno mañanas:

Limpiadores: 5 PC.

Especialistas/Limpiadores/Conduct. Limp.: 2 PC.

• Turno tardes y noches:

Limpiadores: 4 PC.

Especialistas/Limpiadores: 1 PC.

Distribución permisos Convenio mínimos en el Hospital Perpetuo Socorro (para el año 2024 y sucesivos):

• Turno de mañanas:

Limpiadores: 3 PC.

• Turno tardes y noches:

Limpiadores: 2 PC.

• Turno mañanas y tardes:

Especialista/Limpiador: 1 PC.

Para el año 2023, el número de permisos Convenio mínimos para cada centro, será el estipulado en el anterior Convenio.

Anexo III: Distribución pluses festivos y días de descanso (L) en el turno de noches

Turno noche	EN.	FEB.	MAR.	AB.	MAY.	JUN.	JUL.	AG.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	TOTAL
Pluses	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	21 pluses
Descansos	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14 descansos

Anexo IV: Sistema de elaboración del cuadrante anual de trabajo

Para elaborar el "cuadrante anual de trabajo" (al que hace referencia el apartado D del artículo 19 del presente Convenio), donde se establecerán los turnos de trabajo semanales, así como los descansos por trabajar en sábado, domingo o festivo ("L" y "DF") y días de Navidad ("LN") recogidos en el artículo 21 de este Convenio, el sistema de rotación de descansos semanales por trabajar en sábado, domingo o festivo será el que a continuación se detalla:

• Apartado A: Libres (L)

En los turnos diurnos, los descansos semanales (L) en compensación por trabajar en sábado y domingo serán rotados en la semana anterior o posterior al fin de semana trabajado.

En el turno de noche, los 14 descansos anuales asignados por trabajar en domingo o festivo también se rotarán, es decir, si el primero se disfruta en lunes, el siguiente será en martes, luego miércoles y así sucesivamente, sin olvidar, que al menos 3 de estos descansos serán en domingo o festivo.

• Apartado B: Descansos de festivo (DF)

Los descansos (DF) por trabajar en festivo se asignarán dentro del espacio temporal entre los 6 días laborables (de lunes a viernes) inmediatamente anteriores y los 6 días laborables (de lunes a viernes) inmediatamente posteriores a la realización del festivo.

• Apartado C: Días de Navidad (LN)

Para los turnos diurnos, los 4 días de Navidad (LN) serán consecutivos, y se asignaran en días laborables (de lunes a viernes) en el período comprendido entre la semana anterior al 25 de diciembre y la semana del 6 de enero (tres semanas naturales), según el domingo trabajado, y sin que estos interrumpan la rotación de los descansos semanales por trabajar en sábado, domingo o festivo.

Para el turno de noche, los 2 días de Navidad (LN), se asignarán en dos servicios consecutivos de noche, dentro del mismo período antes mencionado.

Anexo V

Tras consulta realizada a la plantilla, en fecha 5 de octubre de 2023, para elegir el sistema de elaboración del cuadrante anual de trabajo (artículo 19 apartado D del presente Convenio), se decide por mayoría que el modelo utilizado sea el redactado en el anexo IV de este texto.

Albacete, 6 de febrero de 2024.–El Delegado Provincial, Nicolas Merino Azorí. 3.918

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

ANUNCIO

Vista: El acta de fecha 22 de enero de 2026, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Fissa Finalidad Social, S.L. "Limpieza Hospital Universitario y Perpetuo Socorro", con código número 02100311012021, en la que se acuerdan las tablas salariales 2025 y 2026.

Resultando: Que por resolución de fecha 4 de octubre de 2021, se acuerda registrar y publicar el mencionado Convenio, cuyo texto fue publicado en el BOP n.º 121, de fecha 18 de octubre de.2021.

Considerando: Que la competencia la tiene atribuida la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, a través de su Servicio de Trabajo, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar las tablas salariales 2025 y 2026 en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

REUNIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL CHUA (ALBACETE)

Por la parte social:

– Don Daniel Román Ruiz (CC. OO.)
– Don Alejandro Montealegre Galera (CC. OO.)
– Doña Rosario Ortiz Córcoles (CC. OO.)
– Don Ricardo López Alfaro (UGT)
– Doña Vicenta Cotillas Cotillas (UGT)

Por la parte empresarial:

– Doña Rosario Fernández Orozco

Reunidos, el 22 de enero de 2026 a las 12:00 en el Complejo Hospitalario Universitario de Albacete la parte social y los representantes del empresario con el siguiente orden del día:

1.– Actualización y firmas de las tablas salariales:

• Firma de las tablas salariales definitivas para el año 2025 (con el incremento del 2,5% con respecto al 2024). Se calcularán los atrasos y se pagarán en el mes de enero de 2026.

• Firma de las tablas salariales para el año 2026 (con incremento del 1,5% respecto a 2025) con aplicación desde el 1 de enero de 2026.

Se adjunta al presente acta las tablas salariales citadas y se autoriza a doña Eloína Lucas Ruiz, con DNI ***9722** para su registro.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

En Albacete a 22 de enero 2026.

2025 con incremento del 2,5 % (sobre tablas de 2024)					
	S. base	**P. Convenio**	**Com. Esp.**	**A. Sescam**	**Total**
GRUPO I SUBGRUPO I					
Director	1.138,23	396,34	161,91	156,21	1.852,69
Director Comercial	1.074,20	396,34	161,91	156,21	1.788,66
Director Administrativo	1.012,63	396,34	161,91	156,21	1.727,09

Grupo I Subgrupo II					
Titulado de Grado Superior	959,40	396,34	161,91	156,21	1.673,86
Titulado de Grado Medio	941,28	396,34	161,91	156,21	1.655,74
Titulado Laboral o Profesional	921,94	396,34	161,91	156,21	1.636,40
Grupo II					
Jefe Administración Primera	903,82	396,34	161,91	156,21	1.618,28
Jefe Administración Segunda	885,69	396,34	161,91	156,21	1.600,15
Cajero	772,76	377,90	159,60	156,21	1.466,47
Oficial Primera	874,28	393,72	161,05	156,21	1.585,26
Oficial Segunda	849,04	389,81	160,70	156,21	1.555,76
Auxiliar	772,76	377,90	159,60	156,21	1.466,47
Telefonista	756,15	375,13	159,35	156,21	1.446,84
Aspirante	756,15	375,13	159,35	156,21	1.446,84
Cobrador	756,15	375,13	159,35	156,21	1.446,84
Grupo III					
Encargado Grupo o Edificio	803,47	382,69	160,05	156,21	1.502,42
Responsable Equipo	765,56	376,91	159,51	156,21	1.458,19
Grupo IV					
Especialista	849,04	389,81	160,70	156,21	1.555,76
Peón Especialista	772,76	377,90	159,60	156,21	1.466,47
Limpiador	756,14	375,13	159,35	156,21	1.446,83
Conductor Limpiador	874,28	393,72	161,05	156,21	1.585,26
Peón	756,14	375,13	159,35	156,21	1.446,83
Antigüedad			Festivo	58,64	
Encargado de Grupo o Edificio	32,14		Nocturnidad	189,04	
Responsable de Equipo	30,62		Paga extra feria	315,19	
Especialista	33,96		Compl. vaca.	56,38	
Peón Especialista	30,91				
Limpiador	30,25				
Conductor/Limpiador	34,97				
Peón	30,25				

2026 con incremento del 1,5 % (sobre tablas de 2025)					
	S. base	**P. Convenio**	**Com. Esp.**	**A. Sescam**	**Total**
Grupo I Subgrupo I					
Director	1.155,30	402,29	164,34	158,55	1.880,48
Director Comercial	1.090,31	402,29	164,34	158,55	1.815,49
Director Administrativo	1.027,82	402,29	164,34	158,55	1.753,00
Grupo I Subgrupo II					
Titulado de Grado Superior	973,79	402,29	164,34	158,55	1.698,97
Titulado de Grado Medio	955,40	402,29	164,34	158,55	1.680,58
Titulado Laboral o Profesional	935,77	402,29	164,34	158,55	1.660,95
Grupo II					
Jefe Administración Primera	917,38	402,29	164,34	158,55	1.642,56
Jefe Administración Segunda	898,98	402,29	164,34	158,55	1.624,16

Cajero	784,35	383,57	161,99	158,55	1.488,46
Oficial Primera	887,39	399,63	163,47	158,55	1.609,04
Oficial Segunda	861,78	395,66	163,11	158,55	1.579,10
Auxiliar	784,35	383,57	161,99	158,55	1.488,46
Telefonista	767,49	380,76	161,74	158,55	1.468,54
Aspirante	767,49	380,76	161,74	158,55	1.468,54
Cobrador	767,49	380,76	161,74	158,55	1.468,54
Grupo III					
Encargado Grupo o Edificio	815,52	388,43	162,45	158,55	1.524,95
Responsable Equipo	777,04	382,56	161,90	158,55	1.480,05
Grupo IV					
Especialista	861,78	395,66	163,11	158,55	1.579,10
Peón Especialista	784,35	383,57	161,99	158,55	1.488,46
Limpiador	767,48	380,76	161,74	158,55	1.468,53
Conductor Limpiador	887,39	399,63	163,47	158,55	1.609,04
Peón	767,48	380,76	161,74	158,55	1.468,53
Antigüedad			Festivo	59,52	
Encargado de Grupo o Edificio	32,62		Nocturnidad	191,87	
Responsable de Equipo	31,08		Paga extra feria	319,92	
Especialista	34,47		Compl. vaca.	57,23	
Peón Especialista	31,37				
Limpiador	30,70				
Conductor/Limpiador	35,50				
Peón	30,70				

Albacete, 27 de marzo de 2026.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí. 13.688