

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales, para los años 2022-2026, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 19 de julio de 2023, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T. y C.S.I.F.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 24 de octubre de 2023; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 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 el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales, para los años 2022-2026, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000245011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 30 de octubre de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

Convenio colectivo de la provincia de ciudad real para la actividad de limpiezas de edificios y locales años 2022-2026.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación (personal, funcional y territorial).

Artículo 2.- Duración y prórroga.

Artículo 3.- Legislación subsidiaria.

Artículo 4.- Comisión mixta de interpretación.

Artículo 5.- Tablas de retribuciones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO II: EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 6.- Comisión de subrogación.

Artículo 7.- Contratación.

Artículo 8.- Vacantes.

Artículo 9.- Período de prueba.

Artículo 10.- Procedimiento de crisis.

Artículo 11.- Subrogación de personal.

Artículo 11.- Supuestos especiales de Subrogación.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 12.- Clasificación Profesional

Artículo 13.- Jornada laboral.

Artículo 14.- Horario de trabajo.

Artículo 15.- Calendario laboral.

Artículo 16.- Festivos.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, TRASLADOS, REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA.

Artículo 18.- Vacaciones.

Artículo 19.- Licencias.

Artículo 20.- Excedencias.

Artículo 21.- Nacimiento, Adopción y Lactancia

Artículo 22.- Traslado de personal.

CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 23.- Ayuda por fallecimiento.

Artículo 24.- Jubilación anticipada.

Artículo 25.- Vacaciones adicionales.

Artículo 25.- BIS jubilación parcial con contrato de relevo.

Artículo 26.- Complementos por accidente o enfermedad.

Artículo 27.- Póliza de seguros.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 28.- Delegados de prevención o comité de seguridad y salud.

Artículo 29.- Comisiones de seguimiento.

Artículo 30.- Riesgos de accidentes.

Artículo 31.- Reconocimientos médicos.

Artículo 32.- Protección a la maternidad.

Artículo 33.- Vestuarios.

Artículo 34.- Suministro de material de limpieza.

CAPÍTULO VII: CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 35.- Salario base.

Artículo 36.- Antigüedad.

Artículo 37.- Plus Convenio

Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39.- Gratificación de beneficios.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 40.- Dietas y desplazamientos.

Artículo 41.- Ropas de Trabajo.

Artículo 42.- Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 43.- Plus de nocturnidad.

Artículo 44.- Plus de distancia.

Artículo 45.- Pago de nómina.

Artículo 46.- Cláusula de revisión salarial.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 47.- Derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO IX.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 48.- Igualdad.

Artículo 49.- Acoso.

CAPÍTULO X: DISPOSICIONES.

- Disposición Adicional I. Cláusula de descuelgue.

- Disposición Adicional II. A. S. E. C. de Castilla-La Mancha.

- Disposición Adicional III. SMI.

- Disposición Transitoria I. Absorción y compensación Pluses transporte y Asistencia 2018.

ANEXO I. Tramitación subrogación.

ANEXO II. Ficha subrogación.

ANEXO III y ss Tablas salariales 2022-2026.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación (personal, funcional, territorial). El presente convenio colectivo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Este convenio colectivo está suscrito por las Patronales ASPEL, APLEL y FECIR, que cuentan con el 100% de la representatividad de la parte patronal y con las centrales sindicales CCOO y UGT que conforman la mayoría de la parte sindical.

Este pacto colectivo es de aplicación a todas las empresas de Limpieza de Edificios y Locales, reguladas por el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (código de convenio n.º 99100125012013), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012, aprobado por resolución de 8 de mayo de 2013 de la Dirección General de Empleo y publicado en el B.O.E. 23-05-2013.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el párrafo anterior, así como los trabajadores/as que realicen el trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de organismos del estado, provincia o municipio, o cualquier otro ente público o privado.

Artículo 2.- Duración y prórroga. La duración de este Convenio será de 5 años contando desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes en cualquier fecha dentro de los treinta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la Autoridad Laboral. En caso de no ser denunciado con la indicada antelación, quedará prorrogado automáticamente por períodos anuales. Denunciado el Convenio, las partes acuerdan expresamente que mantendrá íntegramente su vigencia hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 3.- Legislación subsidiaria. En todo lo no pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en lo publicado en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales publicado en el BOE. 23-05-2013 o cualquier otra norma que lo sustituya.

Artículo 4.- Comisión mixta de interpretación. Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente Convenio, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios designados por las partes firmantes del convenio y de entre los que han formado parte de la comisión deliberadora del mismo, tanto como titulares o suplentes, que tendrán como función la de interpretar, conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo determinado por la normativa legal vigente. Serán Presidente y Secretario de esta Comisión dos vocales de la misma nombrados por cada sesión, recayendo el cargo alternativamente entre empresarios y trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo. Durante el tiempo que la Comisión por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Esta comisión en relación con el artículo 25 del convenio recabará informes de los servicios técnicos de los diferentes centros a fin de establecer los medios de seguridad e higiene que resulten necesarios en cada actividad. Esta consulta se llevará a cabo dentro de los cuatro primeros meses del año.

La comisión mixta tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo de la cláusula de descuelgue.

Artículo 5.-Tablas de retribución. Las tablas de retribución que se incorporan como anexo III, IV, V, VI, VII a este convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Limpieza de Edificios y Locales.

Los incrementos salariales pactados para la vigencia de este convenio serán los siguientes:

Las condiciones pactadas en el presente convenio formarán un todo orgánico e indivisible 2022: 0% Se mantienen las mismas tablas salariales del año 2021.

2023: 3% con fecha de efectos 1 de Enero de 2023.

2024: 3% con fecha de efectos 1 de Enero de 2024.

2025: 3% con fecha de efectos 1 de Enero de 2025.

2026: 4% con fecha de efectos 1 de Enero de 2026.

Y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad laboral en el uso de sus facultades no aprobara alguno de estos artículos contenidos en el presente convenio en su actual redacción, las partes deliberantes deberán reunirse para considerar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado o si por el contrario la modificación de alguna de las cláusulas obligase a la revisión de la totalidad.

Artículo 6.- Comisión de subrogación. Se establece una comisión de subrogación de composición similar a la del artículo 4, al objeto de estudiar y entender los aspectos interpretativos de las subrogaciones y con el fin de elaborar una tabla de rendimiento del sector. La comisión que estará integrada por cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial, podrá emitir informes siempre que ello sea acordado por la mitad más uno de sus miembros con derecho a voto, acerca de las condiciones en que se haya producido dicha subrogación, y sobre la adecuación de la oferta económica a las condiciones económicas establecidas en el convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO II.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN.**Artículo 7. Contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales.

A. CONTRATO INDEFINIDO.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido.

B. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se establece que su duración podrá ser hasta un año.

C. CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN.

Es aquél que se concierta conforme al art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

D. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTINUOS.

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

La presente modalidad contractual podrá celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

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

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de un procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación (entre otros a modo de ejemplo: correo electrónico, whatsapp, correo certificado, sms, etc). Dicha comunicación irá dirigida a los datos de contacto actualizados que deberá facilitar la persona trabajadora a la empresa.

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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

Artículo 8.- Vacantes. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones de trabajo para ocupar dicho puesto.

En caso de que las vacantes no se puedan cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis en la misma categoría.

Las empresas informarán a los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes (excedencias, bajas por IT... etc.), con el fin de que estos puedan informar al resto de los trabajadores/as.

Artículo 9.- Período de prueba. Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional en que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 10.- Procedimiento de crisis. La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores con los plazos previstos en los artículos 49 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD1483/2012 de 29 de octubre.

Artículo 11. Subrogación del personal. En el presente convenio colectivo provincial del sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado, empresas individuales, cooperativas, trabajadores autónomos, sociedades laborales o comunidades de vecinos. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores/as dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos tales como antigüedad y otros.

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

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determi-

nada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas.

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

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

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

A tales efectos la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores/as en el referido centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

El personal incorporado por la anterior titular al centro de trabajo dentro de los 4 últimos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el anexo I, salvo en caso de desaparición, cierre o proceso concursal de la empresa saliente, en los que la empresa entrante deberá dirigirse a la comisión paritaria del convenio para ver los pasos a seguir.

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

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

De igual forma, la empresa saliente, está obligada a notificar mediante telegrama, burofax o carta notarial a la entrante, su cese en el servicio o en la contrata con los demás requisitos previstos en este artículo. Así mismo, notificara por escrito, el cese de los trabajadores/as afectados acreditando sus condiciones laborales. Y en cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores, solo se extingue en el momento que se produzca el derecho de la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

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

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

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Cualquier tipo de cliente que no facilite a la empresa adjudicataria los documentos y datos expuestos en los apartados anteriores y posteriores, quedara subrogado con los trabajadores/as, incluidas las comunidades de vecinos.

Artículo 11 bis Supuestos especiales de subrogación.

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

Clase de aeronave	Coefficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratados sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará con arreglo a la siguientes reglas:

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en los puntos 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y el número de horas quedará igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas lowcost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realice la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

Artículo 12.- Clasificación Profesional.

Las clasificaciones del personal contempladas en el presente convenio son las que se encuentran reguladas en el I convenio nacional del sector de Limpiezas de edificios y locales, de conformidad con el artículo 83.2 del ET, sobre estructura de la negociación colectiva, en las materias exclusivas del ámbito estatal, y que se dividen en los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.

Grupo I.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

Grupo II.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Grupo III.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Grupo IV.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Respecto a la definición de cada grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el Art. 36 del convenio colectivo sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales.

CAPÍTULO III.- JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 13.- Jornada laboral. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo será de 39 horas semanales.

En los contratos a tiempo parcial la reducción de la jornada será proporcional a la reducción practicada a la jornada completa.

En aquellas empresas que deban prestar sus servicios durante 24 horas, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores estarán obligadas a establecer un calendario laboral con el horario que posibilite la prestación del servicio durante las 24 horas, aunque ello suponga la modificación de la jornada habitual.

En la jornada continuada se dispondrá de 25 minutos para tomar el bocadillo, este tiempo computará como jornada laboral.

Se entenderá como jornada continua cuando se trabajen seis horas o más seguidas. La jornada laboral no podrá realizarse de forma partida en más de dos fracciones durante un período de 12 horas siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro de trabajo a otro en cada fracción. Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente punto de trabajo.

La jornada laboral anual se fijará en 1.770 horas para el 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026

Preferentemente la reducción de 8 horas existentes sobre la jornada máxima legal, se realizará en los días laborales anteriores a Navidad y Año Nuevo, sin perjuicio de que se pacte otras fechas entre empresa y representantes sindicales o trabajadores.

Artículo 14.- Horario de trabajo. La modificación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En la confección del calendario laboral y horario, se tendrá en cuenta todo el personal de ambos sexos al objeto de alternar el trabajo nocturno, siempre que no haya oposición por parte del centro de trabajo. Anualmente la empresa, tras la consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá, el horario de trabajo y la distribución anual

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal, o en su caso la pactada.

El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de estos.

El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 15.- Calendario laboral. Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, el calendario laboral que deberá comprender al menos, las fiestas locales y fecha para el disfrute de vacaciones.

Artículo 16.- Festivos. El trabajador/a cuya jornada laboral se desarrolle en festivo tendrá derecho a disfrutar de un día laboral de descanso en compensación y al abono del 40% del salario base.

Artículo 17.- Horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias se regirá por la normativa legal vigente, abonándose con un incremento del 75% sobre el salario hora establecida y según el valor fijado en el anexo III, IV, V, VI y VII de las tablas salariales para los años 2022, 2023, 2024, 2025 Y 2026.

CAPÍTULO IV.- VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, TRASLADOS, REDUCCIONES DE JORNADA POR LACTANCIA

Artículo 18.- Vacaciones. El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales retribuidos con la inclusión del Salario Base, la antigüedad y el promedio del resto de complementos o pluses percibidos por el trabajador/a, de forma ordinaria, habitual o normalmente durante los períodos de actividad, excluidas las horas extraordinarias, durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del periodo vacacional.

Sí el período vacacional contiene 2 o más festivos se tendrá un día más adicional de vacaciones.

Artículo 19.- Licencias. Todos los trabajadores/as al servicio de las empresas incluidas en el campo de aplicación del presente convenio tendrán derecho al disfrute de las siguientes licencias retribuidas:

- a) Matrimonio del trabajador, 15 días.
- b) Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padre de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos, 3 días que se ampliarán a 5 siempre que el trabajador/a tenga que desplazarse a más de 35 km.
- d) Permiso de dos días o cuatro si hay desplazamiento en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Enfermedad grave de los familiares citados en el apartado anterior, 3 días que se ampliarán a 5 siempre que el trabajador tenga que desplazarse a más de 35 km. Se considerará en todo caso enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general y anestesia epidural. Si se produce una hospitalización, el trabajador/a tendrá derecho a dos opciones:
 - 1.- Solicitar los días de permiso desde el día del hecho causante.
 - 2.- Podrá solicitar el permiso en los 7 días siguientes desde el hecho causante. La duración de la licencia, será desde el día de la solicitud y hasta el máximo de días que le pudieran corresponder mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización finalizara antes o durante el disfrute de la licen-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

cia se perderá el derecho a la licencia o los días que falten (el trabajador/a presentará justificante del día del ingreso y del alta hospitalaria).

f) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por exámenes. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes del centro correspondiente, percibiendo los salarios de su categoría.

La participación en oposiciones para mejora de empleo dará lugar a licencia establecida para exámenes debiéndose acreditar con carácter previo la admisión a la oposición y posteriormente certificación de asistencia a la misma. Este derecho no podrá ser ejercitado por más del 5 por ciento de la plantilla del centro de trabajo, si bien existirá un tratamiento diferenciado para empresas y centros con menos de 10 trabajadores.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del sistema público de salud, acreditándolo con el justificante oficial facultativo.

j) Licencia sin retribuir por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita.

k) Licencia sin retribuir en caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de 30 días.

l) Asuntos propios: Se disfrutarán de 2 días de asuntos propios que serán retribuidos, no recuperables y computables como días efectivos de trabajo a efectos del cómputo de jornada. Los requisitos para el disfrute del segundo día de asuntos propios serán: El de preavisar a la empresa por parte del trabajador/a con una antelación mínima de tres días y que no se podrá coger ni antes, ni a continuación de las vacaciones, ni antes ni después del primer día de asuntos propios.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A todos los efectos, en lo concerniente en este artículo las licencias, permisos, serán extensivos a aquellos trabajadores que convivan como pareja de hecho, acreditándolo legalmente ante la empresa.

En todo caso en lo no previsto en este artículo, se estará a lo recogido en la normativa legal vigente en cada momento y, en particular, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 20.- Excedencia. La empresa de acuerdo con el trabajador/a podrá conceder una excedencia sin retribuir (incluidas las mejoras de empleo) por un período máximo de un año y mínimo de tres meses con expresa reserva de puesto de trabajo, reincorporándose al mismo una vez terminada la misma.

Artículo 21.- Nacimiento, adopción y lactancia.

1. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor:

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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

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

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

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

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

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

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

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En nin-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

gún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados de este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Lactancia:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado

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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, la empresa podrá establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6 del art. 37 del ET, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo recogido en la legislación vigente.

Artículo 22.- Traslado de personal. Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y por permuta con otro trabajador/a de distinta localidad siempre que exista acuerdo entre ambos.

CAPÍTULO V.- PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 23.- Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en el abono de un mes y medio de salario real que viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 24.- Jubilación anticipada.

Los trabajadores/as que opten por jubilarse voluntariamente antes de la edad de jubilación total legislada en cada momento, por cada uno de los años en que anticipen su jubilación, entendiéndose como tope a estos efectos un año antes de la jubilación total, tendrán 30 días naturales (por cada año) más de vacaciones retribuidas y cotizables, con todos los conceptos salariales ordinarios (salario base, antigüedad, pluses y complementos); los periodos vacacionales que resulten según la edad de Jubilación anticipada se sumarán y se cogerán uno a continuación del otro sin interrupciones.

Los trabajadores/as percibirán de sus respectivas empresas una mensualidad de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación, entendiéndose como tope a estos efectos un año antes de la jubilación total

Artículo 25.- Vacaciones adicionales. Con independencia de lo determinado en el artículo anterior al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente 60 días naturales (por cada año) más de vacaciones retribuidas y cotizables, con todos los conceptos salariales ordinarios (Salario base, Antigüedad, Pluses y complementos), siempre que lleve 10 años al servicio en la misma empresa o en el mismo centro de trabajo, en este último caso el premio de constancia les será hecho efectivo por la empresa que en ese momento sea titular de la contrata. Los 60 días naturales a elección del trabajador/a los disfrutará antes o después del momento que se produzca la jubilación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Será a elección de los trabajadores/as, excepcionalmente, el poder acogerse a estas condiciones o mantener las establecidas en convenios anteriores: al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente en el importe de 2 mensualidades del salario real que viniera percibiendo

Artículo.- 25 bis. Jubilación parcial con contrato de relevo. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación regulada en cada momento. El trabajador/a que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición, y a contratar mediante un contrato de relevo a un trabajador desempleado o eventual de la citada empresa.

Artículo 26.- Complementos por accidente o enfermedad. Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores/as que se encuentren en las situaciones siguientes percibirán:

- Accidente de trabajo y enfermedad profesional: Se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día de la baja.

- Accidente no laboral: Se complementará el cien por cien del sueldo base más antigüedad, desde el primer día de la baja, exceptuando accidentes deportivos, accidentes de tráfico fuera de la jornada laboral cuando el trabajador/a de positivo en el control de alcoholemia.

- Pluriempleo e incapacidad transitoria: Si el trabajador/a esta en situación de pluriempleo en el mismo sector y tiene un accidente de trabajo en una de las empresas, se le complementará como accidente de trabajo (100% del salario real desde el 1 día) en la empresa accidentado/a, y en las otras, se le complementará como accidente no laboral (100% del sueldo base más antigüedad).

- Resto de contingencias (enfermedades comunes): Se complementará el cien por cien del sueldo base más antigüedad desde el séptimo día de la baja.

- Enfermedades graves (cáncer, tumores, infartos cerebrales y cardiovasculares) se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día.

Cuando se deba abonar el cien por cien en todas las contingencias mencionadas en los párrafos anteriores, se efectuará de tal forma que el trabajador/a perciba integras en sus fechas las pagas extraordinarias. Este artículo tendrá efectividad en los términos expresados anteriormente a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta esa fecha se mantiene el texto anterior.

Artículo 27.- Póliza de seguros. Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por fallecimiento derivado de accidente de trabajo, un capital de 14.854,00 € para 2022, 15.299,62 para 2023, 15.758,60 para 2024, 16.231,36 para 2025 y 16.880,62 para 2026

que entrará en vigor al mes siguiente de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Y en caso de incapacidad permanente total, derivadas de accidente de trabajo, los trabajadores/as percibirán un capital de 22.226,91€ para 2022, 22.893,71€ para 2023, 23.580,50€ para 2024, 24.287,94€ para 2025 y 25.259,46€ para 2026 que entrará en vigor al mes de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de este convenio.

Aquellos trabajadores/as que realicen jornadas inferiores, percibirán la parte proporcional en función a su jornada de trabajo.

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 28.- Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud. En esta materia se estará a

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán los Delegados de Prevención con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Artículo 29.- Comisiones de seguimiento. Se constituirá una comisión de seguimiento de salud laboral compuesta por tres empresarios y tres trabajadores/as de las partes firmantes de este convenio más un asesor por cada una de las partes al objeto de buscar soluciones a los problemas de salud laboral que sean planteados a la citada comisión por las empresas o trabajadores/as.

Esta comisión deberá reunirse al menos una vez al semestre, o cuando sea solicitado por algunas de las partes integrantes de la Comisión. Esta comisión para una mejor información y asesoramiento podrá solicitar informe preceptivo al Servicio de Condiciones Laborales.

Por último, la Comisión vendrá obligada a informar y resolver los casos que a ella se presenten, conforme a lo preceptuado en la normativa vigente en cuanto a salud laboral.

En su caso esta Comisión recabará de los organismos que ostenten la titularidad del centro donde se realice la limpieza de la adopción de las medidas necesarias tendentes al cumplimiento de las normas de Salud Laboral.

Artículo 30.- Riesgos de accidentes. En caso de riesgo de accidentes de trabajo inminente se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 31.- Reconocimientos médicos. Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año y al inicio de las relaciones laborales. Estos reconocimientos médicos cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador/a realice un trabajo tóxico o penoso.

Artículo 32.- Protección a la maternidad. A partir del sexto mes de embarazo y sin previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico hasta tanto y cuanto pase a disfrutar su período obligatorio de descanso.

Artículo 33.- Vestuarios. Las empresas estarán obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes un lugar adecuado a las necesidades del personal de limpieza para poder cambiarse de ropa.

Artículo 34.- Suministro de material de limpieza. Las empresas estarán obligadas a poner en cada uno de los centros de trabajo, el material de limpieza necesario para la realización del mismo. Asimismo, la empresa retirará de los centros de trabajo el material usado o herramientas. Los/as trabajadores/as podrán transportar este material siempre que el mismo no exceda de tres kilos.

CAPÍTULO VII.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 35.- Salario Base. El salario base será por cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexos. Si se realiza jornada inferior a la completa se percibirá a prorrata del salario. Las empresas unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez merma en el salario.

Artículo 36.- Antigüedad. El personal comprendido en este convenio percibirá de sus respectivas empresas aumentos periódicos consistentes en trienios del 4 por ciento cada uno de ellos del salario base de su categoría, vigente en el convenio colectivo.

a) Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa percibirán 0,02 euros diarios, incluidos domingos y festivos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) Los trabajadores/as con dos años de antigüedad en la empresa percibirán 0,03 euros diarios, incluidos domingos y festivos.

Se respetarán los porcentajes adquiridos por los trabajadores/as de este Convenio con anterioridad al 01- 01- 1994.

Las cantidades devengadas en concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 1995, permanecerán constantes en su cuantía, no siendo susceptibles de revalorización a partir de dicha fecha.

Las cantidades que se devenguen en concepto de antigüedad a partir del 1 de enero de 1996 se calcularán aplicando los porcentajes (trienios del 4 por ciento) sobre el salario base vigente a la fecha de su devengo, salario de cada categoría, que se sumarán a las devengadas hasta el 31 de diciembre de 1995 y tendrán el mismo tratamiento que aquélla.

Artículo 37.- Plus Convenio.- Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá de sus respectivas empresas un Plus convenio, salarial y proporcional a la jornada realizada por día efectivo de trabajo, tendrá las siguientes cuantías:

- Jornada de lunes a viernes:

2022: 5,73 €

2023: 5,90 €

2024: 6,08€

2025: 6,26€

2026: 6,51 €

- Jornada de lunes a sábado:

2022: 5,22 €

2023: 5,38€

2024: 5,54 €

2025: 5,70 €

2026: 5,93€

Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias. El personal comprendido en este convenio percibirá de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra en Navidad, a razón de 30 días del salario base más antigüedad cada una de ellas que se abonarán respectivamente en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre. De devengo semestral, pudiéndose prorratear mensualmente de común acuerdo.

Artículo 39.- Gratificación de beneficios. El personal comprendido en este convenio percibirá en concepto de participación en beneficios una paga extraordinaria en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad, que será prorrateada por doceavas partes entre los doce meses del año.

Artículo 40.- Dietas y desplazamientos. El importe de las dietas por desplazamiento para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, será el siguiente:

- Una comida/cena: 15,21€ para el año 2022, 15,66€ para el año 2023, 16,13€ para el año 2024, 16,62€ para el año 2025, 17,29€ para el año 2026.

- Dos comidas/cena: 20,34 € para el año 2022, 20,95€ para el año 2023, 21,58€ para el año 2024, 22,23€ para el año 2025, 23,12€ para el año 2026.

- Dieta completa: 46,21 € para 2022, 47,60€ para el año 2023, 49,02€ para el año 2024, 50,49€ para el año 2025 y 52,51€ para el año 2026.

Artículo 41.- Ropas de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal uniforme de trabajo cada seis meses, como mínimo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En caso de no entregarse los uniformes, se abonará al trabajador 0,78 € para el año 2022, 0,80€ para el año 2023, 0,82€ para el año 2024, 0,84€ para el año 2025, 0,87€ para el año 2026 por día de trabajo, en compensación de los gastos de uniformes, monos u otras piezas. En las prendas de trabajo facilitadas por las empresas no podrán constar rótulos grandes con el nombre de la empresa.

Todos los trabajadores/as que realicen funciones o trabajos a la intemperie recibirá ropa de abrigo cada tres años.

Artículo 42.- Pluses tóxicos, penosos y peligrosos. Por este concepto las empresas abonarán a sus trabajadores/as un plus del 20 por ciento del salario base. Si concurren más de una circunstancia se abonará un plus del 25 por ciento.

Artículo 43.- Plus de nocturnidad. Por este concepto se abonará a los trabajadores/as un plus del 25 por ciento del salario base, regulándose su percepción de acuerdo con lo que establece el Acuerdo Marco Sectorial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 44.- Plus de distancia. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios adecuados para el desplazamiento al lugar de trabajo, abonarán a dichos trabajadores la cantidad de 0,35€ para el año 2022, 0,36€ para el año 2023, 0,37€ para el año 2024, 0,38€ para el año 2025 y 0,40€ para el año 2026 tanto a la ida como a la vuelta y siempre que se encuentre a más de 2 km de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador.

Artículo 45.- Pago de nómina. Las empresas deberán abonar dentro de los 5 primeros días de cada mes, los salarios devengados en el mes anterior si el día de abono fuese inhábil el pago se adelantará al día hábil inmediatamente anterior.

Cuando el pago se realizase mediante talón, éste deberá venir conformado por la entidad bancaria, siempre que lo solicite por escrito el trabajador a la dirección de la empresa.

Artículo 46.- Cláusula de revisión salarial. Los años de vigencia de este convenio no se efectuarán revisión salarial, por tanto, las tablas salariales de los años 2022, 2023, 2024 2025 y 2026 tienen carácter definitivo.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 47.- Derechos de los trabajadores.

A) Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de 2 horas retribuidas al mes, dentro de la jornada laboral, para asistir a Asambleas Sindicales, siempre que no se produzca deterioro notable en el servicio. Bastará a tal efecto la mera comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

B) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 40 horas mensuales laborales o su proporción a las horas trabajadas, retribuidas, a los efectos de realizar sus funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a que pertenezca el trabajador.

C) Tiempo no retribuidos. Por razón sindical cualquier afiliado a una Central Sindical y que sea designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer de:

- 1.- 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.
- 2.- Licencias de hasta 15 días por año no retribuidos. El personal afectado por estos dos apartados no podrá sobrepasar el 4 por ciento de la plantilla de la empresa.

D) Las empresas no interferirán a las secciones sindicales de la empresa para la recogida de cuo-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

tas a sus afiliados, no obstaculizando las tareas de divulgación o afiliación a una Central Sindical, siempre que todas estas funciones se realicen fuera de la jornada laboral.

E) En aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores en su plantilla, se podrán constituir las secciones sindicales al amparo de Ley Orgánica de Libertad Sindical, pudiéndose nombrar un Delegado Sindical con los derechos y garantías de dicha Ley.

F) Los Comités de Empresa deberán ser informados sobre reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales del contrato de trabajo, reducciones de jornada, traslado de instalaciones de la empresa, sobre la existencia de puestos vacantes al objeto de conciliar la vida familiar y laboral y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

G) Se autoriza la creación de bolsa de horas sindicales, pudiéndose acumular las horas de los Delegados y/o miembros de Comité de Empresa de una misma Central Sindical, por Centro de Trabajo.

H) Licencia de los representantes de los trabajadores. - Para quienes ostenten cargos de representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- La reserva de horas legales será computada anualmente.

CAPÍTULO IX.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Art. 48.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 2/2019 de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Art. 49.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

CAPÍTULO X.- DISPOSICIONES.

Disposición adicional primera. Cláusula de descuelgue.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET y pactadas en los convenios colectivos negociados según la estructura prevista en el artículo 10 del presente Convenio colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados en el ámbito territorial de referencia siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera 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.

Disposición adicional segunda. Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse al A. S. E. C. de Castilla La Mancha.

Disposición adicional tercera. Los incrementos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2023. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual, y proporcional al período y jornada efectivamente trabajada. En los casos en los que no se alcance dicha cuantía, las empresas habrán de complementar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

Disposición adicional cuarta. Jubilación a la edad legal de jubilación.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

A.- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

B.- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

ANEXO I

Tramitación de la Subrogación.

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

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

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

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

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

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

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

La falta de cumplimiento de este Anexo, no legitima a la empresa entrante a no subrogar al personal.

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

ANEXO II.

Ficha de la Subrogación

La empresa saliente, realizará una ficha en formato electrónico de hoja de cálculo, por trabajador, en folio apaisado, para la tramitación de la subrogación que contendrá al menos los siguientes campos:

NOMBRE.

APELLIDOS.

DOMICILIO.

N.º S.S.

JORNADA.

ANTIGÜEDAD.

TIPO CONTRATO.

HORARIOS.

FECHA DISFRUTE VACACIONES.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS DISFRUTADOS.

OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS.

REPRESENTANTE SINDICAL SI/NO.

RELACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO, CON HORARIO Y JORNADA EN LOS QUE OPERE LA SUBROGACION.

ANEXO III		
TABLA SALARIAL DEFINITIVA. CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES CIUDAD REAL		
AÑO 2022 (Subida 0%)		
Categoría	Salario Base	Horas Extras
Oficial de 1ª	1.043,90 €	15,10 €
Oficial de 2ª	974,53 €	14,08 €
Auxiliar Administrativo	887,99 €	12,80 €
Encargado General	1.182,11 €	16,74 €
Supervisor o Encargado de zona	1.130,35 €	16,32 €
Encargado de Sector	1.043,76 €	15,11 €
Encargado de Grupo	31,36 €	13,99 €
Responsable de Equipo	30,99 €	13,74 €
Ordenanza y Almacenero	885,39 €	12,79 €
Listero vigilante	885,39 €	12,79 €
Conductor-Limpiador	32,89 €	14,41 €
Especialista	30,33 €	16,86 €
Peón Especializado	29,44 €	12,89 €
Limpiador/a	28,95 €	12,70 €
Oficial	33,22 €	14,57 €
Ayudante	31,33 €	13,71 €
Peón	28,95 €	12,70 €
Dietas		
Una comida/cena	15,21 €	
Dos comidas/cenas	20,34 €	
Dieta completa	46,21 €	
Plus de distancia (por Km)	0,35 €	
Plus convenio (euros/día)		
De lunes a viernes	5,73 €	
De lunes a sábado	5,22 €	
ANEXO IV		
TABLA SALARIAL DEFINITIVA. CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES CIUDAD REAL		
AÑO 2023 (Subida 3%)		
Categoría	Salario Base	Horas Extras
Oficial de 1ª	1.075,21 €	15,55 €
Oficial de 2ª	1.003,76€	14,50 €
Auxiliar Administrativo	914,63 €	13,18 €
Encargado General	1.217,57 €	17,24 €
Supervisor o Encargado de zona	1.164,26 €	16,80 €
Encargado de Sector	1.075,06 €	15,56 €
Encargado de Grupo	32,30 €	14,41 €
Responsable de Equipo	31,92 €	14,15 €
Ordenanza y Almacenero	911,95 €	13,17 €
Listero vigilante	911,95 €	13,17 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Conductor-Limpiador	33,87 €	14,84 €
Especialista	31,24 €	17,37 €
Peón Especializado	30,32 €	13,28 €
Limpiador/a	29,81 €	13,08 €
Oficial	34,22 €	15,00 €
Ayudante	32,27 €	14,12 €
Peón	29,82 €	13,08 €
Dietas		
Una comida/cena	15,66 €	
Dos comidas/cenas	20,95 €	
Dieta completa	47,60 €	
Plus de distancia (por km)	0,35 €	
Plus convenio 2018 (euros/día)		
De lunes a viernes	5,90 €	
De lunes a sábado	5,38 €	

ANEXO V

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES CIUDAD REAL
AÑO 2024 (Subida 3%)

Categoría	Salario Base	Horas Extras
Oficial de 1ª	1.107,47 €	16,01 €
Oficial de 2ª	1.033,88 €	14,94 €
Auxiliar Administrativo	942,07 €	13,58 €
Encargado General	1.254,10 €	17,76 €
Supervisor o Encargado de zona	1.199,19 €	17,31 €
Encargado de Sector	1.107,32 €	16,03 €
Encargado de Grupo	33,27 €	14,84 €
Responsable de Equipo	32,88 €	14,58 €
Ordenanza y Almacenero	939,31 €	13,57 €
Listero vigilante	939,31 €	13,57 €
Conductor-Limpiador	34,89 €	15,29 €
Especialista	32,17 €	17,89 €
Peón Especializado	31,23 €	13,68 €
Limpiador/a	30,71 €	13,47 €
Oficial	35,24 €	15,45 €
Ayudante	33,24 €	14,54 €
Peón	30,71 €	13,47 €
Dietas		
Una comida/cena	16,14 €	
Dos comidas/cenas	21,58 €	
Dieta completa	49,02 €	
Plus de distancia (por km)	0,36 €	
Plus convenio (euros/día)		
De lunes a viernes	6,08€	
De lunes a sábado	5,54 €	

ANEXO VI

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES CIUDAD REAL
AÑO 2025 (Subida 3%)

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Categoría	Salario Base	Horas Extras
Oficial de 1ª	1.140,70 €	16,50 €
Oficial de 2ª	1.064,89 €	15,39 €
Auxiliar Administrativo	970,33 €	13,99 €
Encargado General	1.291,72 €	18,29 €
Supervisor o Encargado de zona	1.235,16 €	17,83 €
Encargado de Sector	1.140,53 €	16,51 €
Encargado de Grupo	34,27 €	15,29 €
Responsable de Equipo	33,86 €	15,01 €
Ordenanza y Almacenero	967,49 €	13,97€
Listero vigilante	967,49 €	13,97 €
Conductor-Limpiador	35,94 €	15,75 €
Especialista	33,14 €	18,43 €
Peón Especializado	32,17 €	14,08 €
Limpiador/a	31,63 €	13,87 €
Oficial	36,30 €	15,92 €
Ayudante	34,24 €	14,98 €
Peón	31,63€	13,87 €
Dietas		
Una comida/cena	16,62 €	
Dos comidas/cenas	22,23 €	
Dieta completa	50,49 €	
Plus de distancia (por km)	0,37 €	
Plus convenio (euros/día)		
De lunes a viernes	6,26 €	
De lunes a sábado	5,70 €	

ANEXO VII

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES CIUDAD REAL
AÑO 2026 (Subida 4%)

Categoría	Salario Base	Horas Extras
Oficial de 1ª	1.186,33 €	17,16 €
Oficial de 2ª	1.107,49 €	16,00 €
Auxiliar Administrativo	1.009,14 €	14,55 €
Encargado General	1.343,39 €	19,02 €
Supervisor o Encargado de zona	1.284,57 €	18,55 €
Encargado de Sector	1.186,15 €	17,17 €
Encargado de Grupo	35,64 €	15,90 €
Responsable de Equipo	35,22 €	15,61 €
Ordenanza y Almacenero	1.006,19 €	14,54 €
Listero vigilante	1.006,19 €	14,54 €
Conductor-Limpiador	37,38 €	16,38 €
Especialista	34,47 €	19,16 €
Peón Especializado	33,46 €	14,65 €
Limpiador/a	32,90 €	14,42 €
Oficial	37,75 €	16,56 €
Ayudante	35,60 €	15,58 €
Peón	32,90 €	14,42 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Dietas		
Una comida/cena		17,28 €
Dos comidas/cenas		23,11 €
Dieta completa		52,51 €
Plus de distancia (por km)		0,38 €
Plus convenio (euros/día)		
De lunes a viernes		6,51 €
De lunes a sábado		5,93 €

ANEXO VII

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES CIUDAD REAL
 AÑO 2026 (Subida 4%)

Categoría	Salario Base	Horas Extras
Oficial de 1ª	1.186,33 €	17,16 €
Oficial de 2ª	1.107,49 €	16,00 €
Auxiliar Administrativo	1.009,14 €	14,55 €
Encargado General	1.343,39 €	19,02 €
Supervisor o Encargado de zona	1.284,57 €	18,55 €
Encargado de Sector	1.186,15 €	17,17 €
Encargado de Grupo	35,64 €	15,90 €
Responsable de Equipo	35,22 €	15,61 €
Ordenanza y Almacenero	1.006,19 €	14,54 €
Listero vigilante	1.006,19 €	14,54 €
Conductor-Limpiador	37,38 €	16,38 €
Especialista	34,47 €	19,16 €
Peón Especializado	33,46 €	14,65 €
Limpiador/a	32,90 €	14,42 €
Oficial	37,75 €	16,56 €
Ayudante	35,60 €	15,58 €
Peón	32,90 €	14,42 €
Dietas		
Una comida/cena		17,28 €
Dos comidas/cenas		23,11 €
Dieta completa		52,51 €
Plus de distancia (por km)		0,38 €
Plus convenio (euros/día)		
De lunes a viernes		6,51 €
De lunes a sábado		5,93 €

Firmas ilegibles.

Anuncio número 4204

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>