

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

00542-2017

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de las empresas de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de la provincia de Castellón, Código 12000765011979

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 31 de enero de 2017, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 1 de febrero de 2017.-EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CAPITULO I: Ambito del Convenio; fecha de efectos, duración y prórroga; compensación y absorción; garantía personal.

Art. 1.- Ambito de aplicación del Convenio.

El presente Convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que desarrollen sus actividades en la provincia de Castellón. Quedando incluidas expresamente en el ámbito de este convenio, los centros especiales de empleo, empresas de multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

Art. 2.- Fecha de efectos, duración y denuncia.

El presente Convenio, tendrá una vigencia de cinco años: 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019. Desde el día 1 de Enero de 2015, hasta el 31 de diciembre del 2019.

Con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, las partes acuerdan, establecer un periodo de negociación durante el año 2020, en caso de no llegase a un acuerdo se prorrogue un plazo máximo de cuatro años una vez finalizado el 2020, hasta el 31 de diciembre 2024.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales del presente convenio o superior, si ese fuera el que es de aplicación de la empresa cesionaria, asimismo sería de aplicación el convenio provincial si la empresa entrante viniese aplicando a sus trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa

Art. 3.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados y en cómputo anual, superen el nivel total de éste.

Art. 4.- Garantía Personal.

No obstante a lo dispuesto en el artículo anterior, si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este Convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen a dicho conjunto.

CAPITULO II: Salario base; complementos de antigüedad y puesto de trabajo; horas extraordinarias; nocturnidad; pagas extras de verano y Navidad; paga de beneficios; dietas y plus transporte.

Art. 5.- Incrementos salariales.

Para el primer año de vigencia (desde 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2014.

Para el segundo año de vigencia (desde 1 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2016), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2014.

Para el tercer año de vigencia (desde 1 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2017), el incremento económico sobre la tabla salarial del 2016 es del 1 %.

Para el cuarto año de vigencia (desde 1 de enero del 2018 al 31 de diciembre del 2018), el incremento económico sobre la tabla del 2017 es del 0,65%.

Para el quinto año de vigencia (desde 1 de enero del 2019 al 31 de diciembre del 2019), el incremento económico sobre la tabla del 2018 es del 0,75%.

Los incrementos se realizarán sobre todos los conceptos económicos

El devengo del salario se realizará con carácter mensual.

Art. 6.- El día Bisiesto.

El día bisiesto correspondiente al año 2016 se abonará, en la nómina siguiente a la publicación del texto del convenio en boletín provincial de Castellón.

Este artículo a partir del 31 de Diciembre del 2017 queda suprimido no siendo de aplicación.

Art. 7.- Complemento por antigüedad.

Todos los trabajadores en las empresas del sector percibirán, como complemento personal de antigüedad, un 4% del salario base vigente al 31-12-93 por cada trienio, computándose a tal efecto desde la fecha de su alta en la empresa. Tal derecho comenzará a devengarse dentro del mismo mes de su cumplimiento.

Art. 8.- Trabajos tóxicos, peligrosos y penosos.

Los puestos de trabajo para los que se determine cualquiera de los riesgos de toxicidad, peligrosidad o penosidad, tendrán un plus del 20% sobre el salario base de su categoría.

La dirección de la empresa, en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia fijará, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo que conceptúe como tóxicos, peligrosos y penosos, en función de las operaciones que impliquen circunstancias en las que se desarrollen o de las sustancias que sean objeto de manipulación; insertando la correspondiente relación en el tablón de anuncios, para conocimiento de los trabajadores, quienes podrán reclamar ante la Autoridad Laboral.

Art. 9.- Horas extraordinarias.

Se recomienda la no realización de horas extraordinarias, salvo las imprescindibles que en todo caso se abonarán incrementando el salario hora ordinario con un porcentaje no inferior al 75%.

Las horas extraordinarias realizadas por ausencias imprevistas, períodos punta de producción o pedidos imprevistos de los clientes, así como aquellas que deban realizarse por servicios urgentes que no puedan ser sustituidas por ninguna de las modalidades de contratación legalmente establecidas, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Art. 10.- Nocturnidad.

El incremento por trabajo nocturno queda constituido por un 25% del salario hora ordinario de la categoría. Se regulará por las



siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de 1 horas sin exceder de 4, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el repetido período nocturno, exceden de 4, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiere realizado en dicho período.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada que hubieren de realizar obligatoriamente trabajo en período nocturno.

Art. 11.- Trabajo en domingos y festivos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, y teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en un domingo o festivo intersemanal de los establecidos en el calendario laboral de fiestas, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas. En este caso, el salario de domingo o fiesta trabajada, será el mismo que el de cualquier día ordinario de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades de la organización del trabajo tengan que trabajar en los 10 festivos nacionales, los 2 de Comunidad Autónoma o los 2 locales, percibirán un plus de festivos por el importe establecido en la tabla salarial vigente en cada momento, por domingo o festivo trabajado, aparte de un día de descanso compensatorio. En caso que, con la preceptiva comunicación a la representación de los trabajadores, los trabajadores deban trabajar el día de descanso semanal compensatorio del domingo o de la fiesta intersemanal, percibirán el salario de dicho día más un plus por festivo no disfrutado por el importe establecido en la tabla salarial vigente en cada momento.

El importe de los pluses por festividad y festivos no disfrutados establecidos en el presente artículo vienen referidos para los trabajadores contratados a jornada completa. Los trabajadores contratados a tiempo parcial los percibirán con arreglo a la jornada que realicen, en proporción a la jornada completa.

Art. 12.- Pagas Extras de Verano y Navidad.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en el abono de 1 mensualidad de salario base más antigüedad, que las empresas abonarán de la siguiente forma:

a) Paga de Verano, a abonar el día 14 de junio o el anterior hábil, caso de ser festivo.

b) Paga de Navidad, a abonar el día 18 de diciembre o el anterior hábil, caso de ser festivo.

Para los trabajadores que no acrediten un período de un año de servicio en cada una de dichas fechas, la parte proporcional calculada a prorrata de duodécimas partes.

Art. 13.- Paga de Beneficios.

Se establece una paga de beneficios consistente en el abono 1 mensualidad de salario base más antigüedad. Dicha paga se abonará el día 15 de marzo o el anterior hábil, caso de ser festivo del año posterior al de su devengo, salvo que se acuerde el abono prorrateado

Para los trabajadores que no acrediten un año de servicio, el día 31 de diciembre del año anterior, la parte proporcional calculada a prorrata de duodécimas partes.

Art. 14.- Dietas.

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal de trabajo, que no tengan la calidad de traslado que impliquen cambio de domicilio, ni estén comprendidos en la concentración urbana o industrial que se agrupa alrededor de un municipio formando con él una macro concentración urbana o industrial, comunicada por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora, devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, una dieta en las siguientes condiciones alternativas y a elección del propio trabajador:

a) Por cada una de las comidas principales, comida o cena, según importe establecido en la tabla salarial vigente en cada momento

b) Por acuerdo entre empresa y trabajador, por el cual la empresa abone al trabajador el importe de cada uno de dichos servicios, comida, cena habitación y desayuno, por su importe real y previa justificación.

Art. 15.- Plus de Transporte.

Se establece un plus de transporte para todas las categorías consistente en el abono del importe establecido en la tabla salarial vigente en cada momento.

Dicho plus se abonará todos los meses, incluidos los días de licencias retribuidas, excepto en vacaciones, al 100% a los trabajadores que, por causa de su contrato, realicen una jornada diaria superior al 50% de la legal autorizada. Quienes realicen una jornada inferior a dicho 50% percibirán el Plus a prorrata de las horas trabajadas.

En los supuestos de desplazamiento entre centros de trabajo situados en distinto término municipal, los gastos del mismo serán a cargo de la empresa.

CAPITULO III: Jornada Laboral, vacaciones, licencias retribuidas, ropa de trabajo.

Art. 16.- Jornada Laboral.

La jornada laboral para el tiempo de vigencia del presente Convenio será la de 1780 horas anuales de trabajo efectivo, lo que supone una jornada de referencia de 39 horas semanales.

Las empresas realizarán conjuntamente con los Delegados de Personal o Comités de Empresa, el calendario laboral de distribución anual de la jornada, que deberá confeccionarse en cuanto se publique en el DOGV, el calendario de festivos.

Para aquellos trabajadores que realicen su actividad en más de un centro, el tiempo de traslado entre los distintos centros se computará como trabajo.

Art. 17.- Vacaciones.

Se establece un período vacacional de 30 días naturales para todas las categorías. Dicho período se realizará preferentemente en verano, iniciándose necesariamente en lunes, y en caso de ser éste festivo, el siguiente hábil.

En los casos de hospitalización o inmovilización se interrumpirá el disfrute de las vacaciones.

Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador no pudiera disfrutarlas por encontrarse de baja por IT debido a cualquier contingencia, se le concederán posteriormente las vacaciones. Igualmente las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente a su reincorporación.

En caso de imposibilidad de disfrute de las vacaciones dentro del año natural por maternidad o IT debido a cualquier contingencia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas en el año siguiente.

En el caso de cambios de contrata de limpieza que impliquen la subrogación de la nueva empresa contratista o adjudicataria del servicio de limpieza, en los contratos de trabajo de los trabajadores que venían realizando el servicio para la anterior empresa contratista o adjudicataria, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio, los trabajadores mantendrán el derecho a disfrutar los 30 días de vacaciones, retribuyendo cada empresa la parte proporcional que le corresponda, según el tiempo de permanencia de los trabajadores dentro del año natural en cada una de ellas.

El disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores que presten servicio en más de una empresa, se organizarán de forma tal que el período de disfrute se determine por la empresa y trabajador en la que se presta más tiempo de servicio.

El trabajador conocerá la fecha de vacaciones que le corresponda con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

Los días vacacionales se retribuirán a salario base más la antigüedad correspondiente, acreditada en el momento de su disfrute.

Art. 18.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días para todos los trabajadores del sector.

b) Alumbramiento de la esposa o pareja de hecho oficialmente reconocida, adopción o acogimiento: 3 días. En el caso de parto distócico o cesárea hasta un máximo de 5 días. Si se produce en localidad fuera de la provincia de Castellón, dos días más en cada caso.

c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días, y un día más en caso que se requiera desplazamiento. Se entiende como enfermedad grave la que supone hospitalización y/o inmovilización.

Asimismo en la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario previa justificación médica.

d) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de deberes políticos ordenados por la autoridad o impuestos por las disposiciones vigentes.

e) Para los trabajadores que ostenten cargo electo sindical se estará a lo dispuesto por la Ley.

f) Cinco días de permiso retribuido por asuntos propios.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá comunicarlo con una antelación de seis días sin que puedan disfrutarlo simul-



táneamente varios trabajadores. Los días de asuntos propios se deberán disfrutar obligatoriamente dentro del año natural correspondiente.

g) Por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta del Médico Especialista de la Seguridad Social, previo volante del Médico de Medicina General.

h) Por el tiempo necesario para asistir a las sesiones preparatorias al parto Según el art. 37.3 apartado f) del ET y la Ley 31/1995 de 8 de noviembre BOE 10 de noviembre, que regula la Prevención de Riesgos Laborales, justificando en todo caso la trabajadora las asistencias.

i) El día del bautizo, comunión o boda de familiares hasta segundo grado de parentesco por afinidad o consanguinidad.

j) Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de cinco días anuales de permiso, no retribuidos, para asuntos propios, que deberán solicitarse con quince días de antelación, salvo caso de urgencia, que no podrán ser unidos a las vacaciones ni festivos. Los permisos no retribuidos, regulados en este apartado, no podrán ser disfrutados al mismo tiempo por un número superior al 5% de la plantilla y se disfrutarán en proporción a su jornada laboral.

k) Un día por traslado de domicilio habitual.

Los días de licencias retribuidas serán considerados a todos los efectos jornada efectiva de trabajo.

Las licencias previstas en este artículo con excepción del apartado a) se extenderán a las parejas de hecho oficialmente reconocidas, entendiéndose como tal las inscritas en el Registro pertinente de la Generalitat Valenciana.

Art. 19.- Licencias retribuidas para exámenes.

Los trabajadores que formen parte de las plantillas de las empresas afectadas por el presente Convenio, que se encuentren inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por los Ministerios de Educación, Investigación y Universidades o Ministerio de Trabajo, para la obtención del título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a los permisos retributivos necesarios, por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso, para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente, mediante certificación académica adecuada, con anterioridad a dichas pruebas, la necesidad y asistencia, respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retributivas durante un máximo de cuatro al año, para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del permiso de conducir; debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior, la necesidad y realización de dichas pruebas, las horas que excedan de cuatro anuales, tendrán el carácter de licencia no retribuida.

Art. 20.- Ropa de trabajo.

Empresas entregarán anualmente a sus trabajadores, dos equipos de ropa, uno de invierno, en el mes de octubre y otro de verano en el mes de mayo, así como los elementos protectores específicos necesarios con sujeción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El uso de dichas ropas es obligatorio para todos los trabajadores durante su trabajo. La falta de uso deber ser considerada como falta leve, la primera vez, grave la segunda y muy grave la tercera.

El empresario se reserva el derecho a colocar en dichas ropas de trabajo el correspondiente distintivo de identificación de la empresa.

CAPITULO IV: Accidente Laboral; jubilaciones anticipadas; acción sindical; vigilante de seguridad e higiene; reconocimiento médico.

Art. 21.- Accidente Laboral y Enfermedad Común.

En caso de accidente laboral y hasta un plazo máximo de seis meses, a contar desde el propio día de la baja médica, las empresas completarán las prestaciones económicas por incapacidad transitoria, hasta alcanzar el cien por cien del salario real del trabajador afectado.

El mismo criterio de completar la prestación se aplicará en los supuestos de IT, derivada de enfermedad o accidente no laboral, que conlleven hospitalización o inmovilización, y mientras dure ésta.

Las empresas abonarán el 50% del salario real por los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 22.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes se comprometen a facilitar el acceso a la misma, de aquellos trabajadores /as que reúnan los requisitos exigidos legalmente.

Art. 23.- Acción Sindical, Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

A efectos de crédito horario, no se computarán las reuniones que tengan en la empresa por iniciativa del empresario o de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, así como los de cualquier otra Comisión o reuniones cuyos temas a tratar afecten a ambas partes. Tampoco se computarán las de los miembros de la representación de los trabajadores de la Comisión Deliberadora del Convenio, en las reuniones oficiales de la misma. B.O.P. DE CASTELLO 5756 Núm.108-1 de septiembre de 2007

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oír previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su caso, al Delegado de la Sección Sindical de la Empresa.

Podrán acumularse anualmente las horas de los miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal, en uno de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas anuales, para ello será necesario la notificación a la empresa por parte del Comité o Delegados de Personal, de la persona designada.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de unos créditos de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores, 25 horas mensuales.

- Empresas de 50 a 100 trabajadores, 30 horas mensuales.

Tanto el Delegado de Personal como la empresa podrán estar asistidos de sus respectivos asesores en las reuniones que celebren.

Delegados Sindicales.- El Delegado Sindical, es el representante de los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a que pertenecen. El Delegado Sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo en que la Central o Sindicato tenga una afiliación del 10% de los trabajadores afiliados al mismo, como mínimo. Esta afiliación deberá acreditarse de forma fehaciente ante la empresa.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados Sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados de su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados, todo ello fuera de las horas de trabajo.

Cuota Sindical.- En las empresas que haya Delegado Sindical acreditado, los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente, que la empresa descuente la cuota sindical correspondiente, el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe de ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden, tendrá la duración de un año, salvo que por escrito el trabajador de instrucciones en sentido contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical. Excedencia Sindical.- Los trabajadores con cargo provincial o nacional, podrán solicitar la situación de excedencia, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia, el trabajador deberá presentar a la empresa, certificación de la Central en la que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido.

Tablón de anuncios y reuniones.- Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales, en su caso, un tablón de anuncios donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos o anuncios a colocar.

Los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral y sin alterar el desarrollo de la producción.

Para ello será necesaria la notificación previa a la empresa, con 24 horas de antelación y comunicación de la orden del día.

Los convocantes se responsabilizarán del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

Art. 24.- Información al trabajador.

La empresa facilitará a título individual a todo trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su clasificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Art. 25.- Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su designación, número, competencias, facultades, garantías y deberes vienen determinados en los artículos 35 al 37 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 26.- Reconocimiento Médico.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de los primeros quince días posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la empresa indique, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales voluntarias, las que determine el Comité de Seguridad y Salud, o cualesquiera otras que determine la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.1., párrafo segundo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art.- 27.- Subrogación del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo 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 jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

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

13. La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedara eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de al empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

Art.- 28.- 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 efectuara atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicara la siguiente formula:

$$\frac{N.º \text{ aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)/n.º \text{ aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}{100}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularan 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

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 contratadas 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 efectuara 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 el punto 1) y 2), se multiplicara, 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 del trabajador, el mismo seria subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerara 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 aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara 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 quedara 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 low cost 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.

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.

ANEXO I Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo 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 seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

Art. 29.- Excedencia.

Con ocasión del nacimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento. El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se viene disfrutando. El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en un puesto de igual o similar categoría a la suya. El trabajador deberá solicitar el reingreso como mínimo un mes antes del término de la excedencia.

Si la empresa hubiese contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contrato tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato, por tanto, cuando finalice la excedencia.

Art. 30.- Conciliación de la vida familiar y parejas de hecho.

Será de aplicación lo establecido en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. número 266 de 6 de noviembre de 1999).

Dada la realidad cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país, será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio lo dispuesto en la ley 1/2001 reguladora de las parejas de hecho (D.O.G.V. número 3978 de 11 de abril de 2001).

Art. 31.- Reglamento Turnos.

El trabajo en régimen de tres turnos y rotativo estará organizado de forma que en cada empresa, los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante el correspondiente correturnos.

Art. 32.- Compromiso de iniciación de negociaciones.

A instancia de cualquiera de las partes se podrá dar inicio a la negociación del futuro convenio dentro de los primeros 30 días del año 2020, en los términos previstos en el art. 2 párrafo 2 del vigente convenio.

Art. 33.- Plus hospitalario y Plus de centros sanitarios.

A los efectos del presente artículo se creó un "plus hospitalario" para los trabajadores destinados en cada centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internación o quirófanos, en el centro.

Por ello, el personal de limpieza de dichos centros, contribuye, con su trabajo, de forma decisiva, al mantenimiento de la higiene ambiental que es imprescindible para la curación de los enfermos, inmersos disminuidos en general, asistidos allí.

Por otra parte, aunque es evidente que el personal asistencial tiene un contrato mucho más directo con los enfermos que el personal de limpieza, este último tiene también su parte de riesgo de contagio y debe también ser informado sobre cualquier situación que pueda conllevar tal tipo de riesgo y disponer de los medios preventivos al caso.

De ahí, que dicho personal por causa del riesgo ponderado y de la estructura asistencial con cuyo personal cualificado trabaja simultánea y coordinadamente, tiene que cumplir las especificaciones dadas por su propia empresa de acuerdo con los niveles objetivos de higiene ambiental que haya establecido la dirección médica del centro en cuestión.

El referido personal, por causa de la singularidad del puesto de trabajo antes definida, percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado "plus hospitalario", cuyo importe mensual será el estipulado en las tablas salariales vigentes para cada año.

Los trabajadores que presten servicios en Centros Sanitarios (excluidos hospitales) dependientes de dicha Consellería, percibirán un plus de centros sanitarios consistente en el 50% de la cantidad establecida para el "plus hospitalario", o parte proporcional según la jornada.

Art. 34.- 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 presente Convenio.

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

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

Art. 35.- Contrato Indefinido.

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

Art. 36.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

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

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

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 34.



Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 34.

Art. 37.- Contrato de obra o servicio determinado.

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

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

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 34.

Art. 38.- Contrato de trabajo interino.

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

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 34.

Art. 39.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40.- Descuelgue.

Las empresas que atraviesen dificultades económicas y acrediten haber sufrido pérdidas, no imputables a errores de gestión, referidas al conjunto de la empresa o al conjunto de contratos suscritos con un mismo cliente, podrán solicitar a la Comisión Paritaria la inaplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para todos los trabajadores de la empresa o, en su caso, para los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo del mismo cliente.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria en el que el empresario expondrá las causas por las que pretende la no aplicación del régimen salarial del convenio, y la solicitud concreta que formule a la misma.

Al escrito se acompañará copia de la documentación que el solicitante considere necesaria para justificar lo expuesto, junto con un informe emitido al respecto por los representantes de los trabajadores.

La comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días desde que tenga entrada en la misma el escrito y documentación indicados. A la vista de los motivos expuestos, y después de examinar la documentación aportada, la Comisión podrá resolver directamente o solicitar del interesado la ampliación de la documentación, así como la comparecencia ante la misma de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores afectados. La negativa a aportar la documentación solicitada por la Comisión, dentro del plazo fijada por ésta, conllevará el archivo de la solicitud.

La Comisión podrá encargar los dictámenes o informes técnicos que considere necesarios para resolver. Los gastos ocasionados por estos dictámenes o informes correrán a cargo del interesado, siempre que éste apruebe su encargo.

La Comisión resolverá sobre la solicitud en un plazo no superior a diez días a contar desde el último en que hayan llegado a su poder los informes o dictámenes técnicos, la comparecencia de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores afectados, en su caso, o la documentación ampliatoria solicitada al interesado.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante los órganos de la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria no podrá autorizar la aplicación de compromisos salariales inferiores a los vigentes en el año inmediato anterior para el que se formula la solicitud.

El acuerdo de la Comisión, favorable a la no aplicación de los incrementos, deberá contemplar el plazo de duración de la misma, que no podrá exceder del año natural correspondiente a aquel en el que se realizó la solicitud, a la vez que, en su caso, el sistema de recuperación de dicha inaplicación.

Art. 41.- Igualdad entre hombres y mujeres.

Será de aplicación en este convenio colectivo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007).

Art. 42.- Planes de Igualdad en las empresas.

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

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

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

DISPOSICION FINAL PRIMERA.-

En lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable. (Se entenderá como el vigente texto del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre la referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo)

En lo no previsto en este Convenio se aplicará el I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE nº 123 de 23 de mayo de 2013).

Las materias reservadas al Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales,

Recogidas en el presente convenio, están sometidos a las variaciones que dichas materias puedan tener en el referido ámbito de negociación.

Las partes declaran que: La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedara eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de al empresa saliente, siendo responsable solidario con esta ultima el empresario principal o contratante del servicio de limpieza.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.-

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio con las siguientes funciones:



- a) Interpretación del texto del Convenio.
- b) Arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento del pacto.
- d) Modificación de horario en el supuesto de que en la Banca se establezca un nuevo tipo de jornada.
- e) Resolver sobre las solicitudes de inaplicación de incrementos salariales de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 34.

Su composición será la siguiente:

Presidente: Cada año la presidencia la ostentará una de las partes firmantes del convenio.

Vocales: Cuatro en representación de la parte social firmante del convenio, y cuatro por la parte empresarial.

El domicilio de la comisión paritaria queda fijado en Castellón, calle Plaza de las Aulas nº 6 -3º- pta 24- C.P. 12001.

Se constituye, asimismo, una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales para estudiar la siniestralidad y la prevención de riesgos laborales en el sector, y el estudio de alternativas en materia de prevención de riesgos laborales a nivel sectorial. Esta Comisión se constituirá a los tres meses de la publicación del convenio en el B.O.P. Su composición será similar a la establecida para la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-

Las partes se adhieren expresamente al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comunidad Valenciana.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte por las patronales del sector, y de otra, por la representación de los trabajadores de la Confederación Sindical de CC.OO. y U.G.T.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.-

Será de aplicación a las trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en concreto las siguientes:

“Disposición adicional séptima. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.”

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.”

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.-

Ambas partes han acordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este Convenio o en la Normativa Vigente.

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

TABLA SALARIAL AÑO 2015 CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	
Director	1.301,26	euros
Jefe de Sucursal	1.109,34	euros



Oficial 1ª Administración	856,94	euros
Oficial 2ª Administración	800,74	euros
Auxiliar Administración	744,23	euros
Encargado	964,03	euros
Ordenanza, Almacenero, Listero	749,61	euros
Jefe de Equipo	800,00	euros
Conductor Limpiador	821,84	euros
Peón Especializado	766,27	euros
Limpiador/Limpiadora	766,27	euros

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	
Plus Hospitalario	65,30	euros
Centros sanitarios	32,65	euros
Plus Transporte	79,77	euros
Plus Festivo y Domingos	8,66	euros
Plus Festivo no disfrutado	44,51	euros
Dieta Completa	16,12	euros
Dieta comida o cena	8,21	euros

TABLA SALARIAL AÑO 2016 CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	
Director	1.301,26	euros
Jefe de Sucursal	1.109,34	euros
Oficial 1ª Administración	856,94	euros
Oficial 2ª Administración	800,74	euros
Auxiliar Administración	744,23	euros
Encargado	964,03	euros
Ordenanza, Almacenero, Listero	749,61	euros
Jefe de Equipo	800,00	euros
Conductor Limpiador	821,84	euros
Peón Especializado	766,27	euros
Limpiador/Limpiadora	766,27	euros

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	
Plus Hospitalario	65,30	euros
Centros sanitarios	32,65	euros
Plus Transporte	79,77	euros
Plus Festivo y Domingos	8,66	euros
Plus Festivo no disfrutado	44,51	euros
Dieta Completa	16,12	euros
Dieta comida o cena	8,21	euros

TABLA SALARIAL AÑO 2017 CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	
Director	1.314,27	euros
Jefe de Sucursal	1.120,43	euros
Oficial 1ª Administración	865,51	euros
Oficial 2ª Administración	808,75	euros
Auxiliar Administración	751,67	euros
Encargado	973,67	euros
Ordenanza, Almacenero, Listero	757,11	euros
Jefe de Equipo	808,00	euros



Conductor Limpiador	830,06	euros
Peón Especializado	773,93	euros
Limpiador/Limpiadora	773,93	euros

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	
Plus Hospitalario	65,95	euros
Centros sanitarios	32,98	euros
Plus Transporte	80,57	euros
Plus Festivo y Domingos	8,75	euros
Plus Festivo no disfrutado	44,96	euros
Dieta Completa	16,28	euros
Dieta comida o cena	8,29	euros

TABLA SALARIAL AÑO 2018 CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	
Director	1.322,81	euros
Jefe de Sucursal	1.127,71	euros
Oficial 1ª Administración	871,14	euros
Oficial 2ª Administración	814,01	euros
Auxiliar Administración	756,56	euros
Encargado	980,00	euros
Ordenanza, Almacenero, Listero	762,03	euros
Jefe de Equipo	813,25	euros
Conductor Limpiador	835,46	euros
Peón Especializado	778,96	euros
Limpiador/Limpiadora	778,96	euros

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	
Plus Hospitalario	66,38	euros
Centros sanitarios	33,19	euros
Plus Transporte	81,09	euros
Plus Festivo y Domingos	8,81	euros
Plus Festivo no disfrutado	45,25	euros
Dieta Completa	16,39	euros
Dieta comida o cena	8,34	euros

TABLA SALARIAL AÑO 2019 CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	
Director	1.332,73	euros
Jefe de Sucursal	1.136,17	euros
Oficial 1ª Administración	877,67	euros
Oficial 2ª Administración	820,12	euros
Auxiliar Administración	762,23	euros
Encargado	987,35	euros
Ordenanza, Almacenero, Listero	767,75	euros
Jefe de Equipo	819,35	euros
Conductor Limpiador	841,73	euros
Peón Especializado	784,80	euros
Limpiador/Limpiadora	784,80	euros

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	
Plus Hospitalario	66,88	euros



Centros sanitarios	33,44	euros
Plus Transporte	81,70	euros
Plus Festivo y Domingos	8,88	euros
Plus Festivo no disfrutado	45,59	euros
Dieta Completa	16,51	euros
Dieta comida o cena	8,40	euros



