

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball /
Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

02304-2023

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Castellón, código 12000765011979, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 3 de mayo de 2023.

De conformidad con 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 Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la ORDEN 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y 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.

Castelló de la Plana a 4 de mayo de 2023
DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO
Y TRABAJO.
JOSE VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA

* * *

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

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

Art. 1.- Ámbito 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 nueve años: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028. Desde el día 1 de Enero de 2020, hasta el 31 de diciembre del 2028.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, al día siguiente de su publicación en el BOP de la provincia de Castellón, excepto el régimen salarial que tendrá efectos desde el 1 de enero del 2020, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho boletín. Estableciéndose el pago de atrasos en la nómina siguiente al de la publicación en el BOP de la provincia de Castellón.

El Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes legitimadas, con un plazo de antelación mínimo de dos meses previos a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas, y se mantendrá siempre en situación de ultraactividad hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, 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 las personas 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 persona trabajadora determinada 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 2020 al 31 de diciembre del 2020), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2019.

Para el segundo año de vigencia (desde 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2020.

Para el tercer año de vigencia (desde 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022), no hay incrementos económicos sobre la tabla salarial del 2021.

Para el cuarto año de vigencia (desde 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023), el incremento económico sobre la tabla del 2022 es del 5%.

Para el quinto año de vigencia (desde 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre de 2024), el incremento económico sobre la tabla del 2023 es del 2%.

Para el sexto año de vigencia (desde 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre del 2025), el incremento económico sobre la tabla del 2024 es del 2,5%.

Para el séptimo año de vigencia (desde el 1 de enero del 2026 al 31 de diciembre del 2026), el incremento económico sobre la tabla del 2025 es del 3%.

Para el octavo año de vigencia (desde el 1 de enero del 2027 al 31 de diciembre 2027), el incremento económico sobre la tabla del 2026 es del 6%.

Para el noveno año de vigencia (desde el 1 de enero del 2028 al 31 de diciembre del 2028), el incremento económico sobre la tabla del 2027 es del 12%.

Los incrementos salariales pactados se aplicarán a todos los conceptos salariales previstos en este convenio colectivo (excluida la Antigüedad la cual se encuentra topada desde el 31 de diciembre de 1993), y no podrán ser compensados o absorbidos por otros conceptos salariales o extrasalariales que perciban las personas trabajadoras, sin perjuicio de su cómputo para la comparación de los salarios percibidos por el trabajador con respecto al SMI de cada momento, garantizando el cobro de dichos incrementos conforme vienen recogidos en las tablas salariales anexas.

El devengo del salario se realizará con carácter mensual.

Art. 6.- Complemento por antigüedad.

Todos las personas trabajadoras 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. 7.- 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 las personas trabajadoras, quienes podrán reclamar ante la Autoridad Laboral.

Art. 8.- 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 establecidos, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Art. 9.- 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 excluidas del citado complemento todas aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornada que hubieren de realizar obligatoriamente trabajo en período nocturno.

Art. 10.- Trabajo en domingos y festivos.

Todas las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras deberán trabajar el día de descanso semanal compensatorio del domingo o de la fiesta intersemanal, percibiendo 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 las personas trabajadoras contratadas a jornada completa. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial los percibirán con arreglo a la jornada que realicen, en proporción a la jornada completa.

A partir del 1 de Agosto del 2025, los festivos y domingos establecidos en este artículo se abonarán a 20€, y para los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a 35€.

Art. 11.- 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 las personas trabajadoras 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. 12.- 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 las personas trabajadoras 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. 13.- 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 las personas trabajadoras que lo realicen, una dieta en las siguientes condiciones alternativas y a elección de la propia persona trabajadora:

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 persona trabajadora, por el cual la empresa abone a la persona trabajadora el importe de cada uno de dichos servicios, comida, cena habitación y desayuno, por su importe real y previa justificación.

Art. 14.- Gastos de desplazamientos.

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

Art. 15.- Plus Convenio

Se establece un nuevo concepto salarial denominado Plus Convenio para todas las categorías profesionales de este convenio colectivo. La cuantía de este plus convenio que viene reflejado en la tabla salarial se pagará en proporción a la jornada y al tiempo trabajado. Este plus venía siendo regulado por este mismo artículo en el anterior convenio colectivo (2015-2019), como Plus Transporte y en virtud de la nueva regulación desaparece.

Este nuevo concepto salarial entrará en vigor el 1 de enero de 2020, ascendiendo a la misma cuantía que la establecida para el antiguo plus transporte al que sustituye, siendo incrementado en la misma proporción que el salario base. Este Plus de Convenio, cuya cuantía anual aparece reflejada en las tablas salariales anexas, se devengará en las 12 mensualidades y en las 3 pagas extraordinarias, abonándose de forma prorrateada en 12 mensualidades, cuyo importe aparece igualmente en la tabla anexa.

Las personas trabajadoras que, desde la entrada en vigor del presente convenio, el 1 de enero de 2020, hasta el mes de publicación de este, hayan percibido o tengan reconocidas en concepto de plus transporte, cantidades superiores a las marcadas en la tabla salarial o cantidades superiores en proporción a su jornada a tiempo parcial, conservarán el derecho a su percibo mediante la creación de un complemento salarial personal, que disfrutarán de los mismos porcentajes de incrementos salariales establecidos para cada año en el convenio.

De igual forma, al personal que, con anterioridad al 1 de enero del 2023, perciba un importe superior al devengo proporcionado del Plus de Transporte, conforme venía recogido en este mismo artículo 15 del anterior Convenio Colectivo, conservarán el derecho a su percibo mediante la creación de un complemento salarial personal, que disfrutarán de los mismos porcentajes de incrementos salariales establecidos para cada año en el convenio.

En todo caso, las personas trabajadoras no sufrirán minoración alguna del Plus Convenio respecto a la cantidad que debieran percibir en el concepto de Plus Transporte que desaparece. En consecuencia, el plus transporte desaparecerá de las tablas salariales en el Convenio sobre cuyo acuerdo están aquí recogiendo las partes.

Con la entrada en vigor del Convenio, es decir, a partir del 1 de enero de 2020 el plus convenio se incrementarán en las cantidades que se establecen en las tablas salariales anexas, desde el 1 de Enero del 2020 hasta 31 de Diciembre 2028.

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. Ambas partes acuerdan que no se procederá a la celebración de contratos a tiempo parcial inferiores a una hora semanal.

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 aquellas personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras no pudieran 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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Todo ello conforme al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 las personas trabajadoras que venían realizando el servicio para la anterior empresa contratista o adjudicataria, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras dentro del año natural en cada una de ellas.

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

La persona trabajadora 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, el plus convenio, el complemento salarial personal que proceda a cada trabajador derivado del artículo 15º (plus convenio) y los plus Hospitalario y de centros sanitarios, acreditados en el momento de su disfrute.

Art. 18.- Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras afectados por el 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 de la persona trabajadora: 18 días para todas las personas trabajadoras del sector.

b) Alumbramiento de la esposa o pareja de hecho oficialmente reconocida, adopción o acogimiento: 3 días laborales. En el caso de parto distócico o cesárea hasta un máximo de 5 días laborales. Si se produce en localidad fuera de la provincia de Castellón, dos días laborales 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 laborales, y un día laboral 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 las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora deberá comunicarlo con una antelación de seis días sin que puedan disfrutarlo simultáneamente 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 persona trabajadora las asistencias.

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

j) Las personas trabajadoras afectadas 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 laboral 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.

Las personas trabajadoras 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 para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional

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

Igualmente la persona trabajadora 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.

En cualquier caso se estará a lo que dispone el artículo 23º del Estatuto Trabajadores.

Art. 20.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán anualmente a sus personas trabajadoras, 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 todas las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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, oirá 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 personas trabajadoras, 25 horas mensuales.
- Empresas de más de 50 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras afiliadas 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, las personas trabajadoras 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.- Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

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

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de 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 las personas trabajadoras

mencionadas 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 las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

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

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un 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 periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

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

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del

período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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

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

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla 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 aquellas personas trabajadoras 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 todas aquellas personas trabajadoras 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, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras adscritas 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 él cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicara la siguiente formula:

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

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 de este 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 perdida 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 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 todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas.

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. Durante el primer año de dicha excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en un puesto de igual o similar categoría a la suya (artículo 46.3 del Estatuto Trabajadores). 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 las personas trabajadoras afectadas 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, las personas trabajadoras realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante el correspondiente corretornos.

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 últimos 90 días del año 2028, 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 las personas trabajadoras destinadas 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, inmune disminuido en general, asistido 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 den 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.

Las personas trabajadoras 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 (Real Decreto 32/2021 de 18 de Diciembre), 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 personas trabajadoras.

Art. 36.- Contrato de duración determinada.

1.- Contrato de duración determinada por circunstancia de la producción:

Las partes acuerdan que este tipo de contrato tendrá una duración máxima de doce meses, conforme a lo establecido en el artículo 15.2 párrafo tercero del E.T., debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Los trabajadores y trabajadoras cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en personas trabajadoras contratados por tiempo indefinido.

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 de duración determinada por circunstancias de la producción en uno por tiempo indefinido.

2.- Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo:

Se podrá utilizar este tipo de contrato, igualmente, para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido/sustituida y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador o trabajadora continúe trabajando, el contrato se considerará automáticamente convertido en indefinido.

Art. 37.- 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.

Así mismo, respecto a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos, se establece que el llamamiento de las personas trabajadoras 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, salvo causas imprevistas o de fuerza mayor, 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 personas trabajadoras fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, Las partes negociadoras reconocen la existencia en este sector de la celebración de contratos a tiempo parcial, los cuales vienen realizándose de manera habitual, y se considera necesario que se sigan realizando para cubrir los servicios de limpieza en esta provincia (Como la limpieza de centros docentes, etc). No obstante, debido a la reserva de esta materia por parte del convenio sectorial estatal, este artículo quedará a expensas de las modificaciones que se produzcan en el mismo, el cual prevalecerá sobre este convenio provincial.

Art. 38.- 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 cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar, conforme al artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo del sector, que afecten a las siguientes materias:

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del ET.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39.- Igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apocándose en un permanente recurso al dialogo social

Art. 40.- Planes de igualdad en las empresas.

Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, 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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, conforme al artículo 2º del RD 901/2020 de 13 de Octubre o bien la normativa que la sustituya.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos. Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos.

Todo ello conforme al artículo 7 del RD 910/2020, de 13 de Octubre o bien la normativa que la sustituya.

DISPOSICIONES FINALES:

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) Resolver propuestas de modificación de horario en el supuesto de que los clientes propongan un nuevo tipo de jornada, conforme al procedimiento del artículo 38 del Convenio
- e) Resolver sobre las solicitudes de inaplicación de incrementos salariales de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 38 del Convenio.

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, e igualmente 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.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 5 días desde su solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito al Presidente/a de Comisión conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de 2 días. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

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 y procedimiento será similar a la establecida para la Comisión Paritaria de este Convenio.

DISPOSICION FINAL TERCERA.-

Las partes se adhieren expresamente al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana y sucesivos.

DISPOSICION FINAL CUARTA.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte por las patronales del sector (ASPEL Y APYME-LIC), y de otra, por la representación de los trabajadores, la Central Sindical de CC.OO, mayoritaria en el sector.

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 siguiente:

“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 las personas trabajadoras 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 un lenguaje inclusivo en 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA: El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales (APYMELIC) y de la asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de la Central Sindical CC.OO, mayoritaria en el sector, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA: Las partes acuerdan para este nuevo convenio la supresión del concepto de plus transporte tal y como venía recogido en los dos primeros párrafos del artículo 15 del anterior convenio, y mantendrán únicamente la regulación de los gastos que se ocasionen como consecuencia de los desplazamientos entre centros de trabajo situados en distinto término municipal que serán a cargo de la empresa.

TERCERA: Las cantidades que las personas trabajadoras hubieran percibido durante los años 2020, 2021 y 2022, en concepto de plus transporte regulado en el artículo 15 del Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón anteriormente vigente, deberán entenderse abonadas en concepto del plus convenio aquí establecido, lo que supone una ausencia de impacto económico en su importe al operar la compensación en las cuantías.

CUARTA: La firma de este Convenio no podrá generar derecho a ninguna de las partes para reclamar cantidades ya abonadas en concepto de plus transporte durante los años 2020, 2021 y 2022. Las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de plus transporte, durante estos años, se consolidan y las hacen suyas, sin que quepa devolución alguna a las empresas.

QUINTA: Aquellas personas trabajadoras cuya totalidad de retribuciones percibidas anualmente, incluido el plus de antigüedad y demás complementos o pluses, no alcancen la cuantía mínima del salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno para cada anualidad, percibirán en concepto de “garantía SMI” la diferencia entre las retribuciones percibidas y la cantidad fijada como SMI.

**TABLA SALARIAL AÑO 2020 CONVENIO COLECTIVO
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN**

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	SALARIO ANUAL incluido Plus Convenio
Director	1.332,73 €	28,34 €	20.889,65 €
Jefe de Sucursal	1.136,17 €	24,16 €	17.941,25 €
Oficial 1ª Administración	877,67 €	18,66 €	14.063,75 €
Oficial 2ª Administración	820,12 €	17,44 €	13.200,50 €
Auxiliar Administración	762,23 €	16,21 €	12.332,15 €
Encargado	987,35 €	21,00 €	15.708,95 €
Ordenanza, Almacenero, Listero	767,75 €	16,33 €	12.414,95 €
Jefe de Equipo	819,35 €	17,42 €	13.188,95 €
Conductor Limpiador	841,73 €	17,90 €	13.524,65 €
Peón Especializado	784,80 €	16,70 €	12.670,70 €
Limpiador/Limpiadora	784,80 €	16,28 €	12.670,70 €
OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	66,88 €	mensual	
Centros sanitarios	33,44 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	74,89 €	Prorrrateado en 12 meses	898,70 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 74,89 euros)</i>			
Plus Festivo y Domingos	8,88 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	45,59 €	día	
Dieta Completa	16,51 €	día	
Dieta comida o cena	8,40 €	día	

**TABLA SALARIAL AÑO 2021 CONVENIO COLECTIVO
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN**

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	SALARIO ANUAL incluido Plus Convenio
Director	1.332,73 €	28,34 €	20.889,65 €
Jefe de Sucursal	1.136,17 €	24,16 €	17.941,25 €
Oficial 1ª Administración	877,67 €	18,66 €	14.063,75 €
Oficial 2ª Administración	820,12 €	17,44 €	13.200,50 €
Auxiliar Administración	762,23 €	16,21 €	12.332,15 €
Encargado	987,35 €	21,00 €	15.708,95 €
Ordenanza, Almacenero, Listero	767,75 €	16,33 €	12.414,95 €
Jefe de Equipo	819,35 €	17,42 €	13.188,95 €
Conductor Limpiador	841,73 €	17,90 €	13.524,65 €
Peón Especializado	784,80 €	16,70 €	12.670,70 €
Limpiador/Limpiadora	784,80 €	16,28 €	12.670,70 €
OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	66,88 €	mensual	
Centros sanitarios	33,44 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	74,89 €	Prorrrateado en 12 meses	898,70 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 74,89 euros)</i>			
Plus Festivo y Domingos	8,88 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	45,59 €	día	
Dieta Completa	16,51 €	día	

**TABLA SALARIAL AÑO 2022 CONVENIO COLECTIVO
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN**

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	SALARIO ANUAL incluido Plus Convenio
Director	1.332,73 €	28,34 €	20.889,65 €
Jefe de Sucursal	1.136,17 €	24,16 €	17.941,25 €
Oficial 1ª Administración	877,67 €	18,66 €	14.063,75 €
Oficial 2ª Administración	820,12 €	17,44 €	13.200,50 €
Auxiliar Administración	762,23 €	16,21 €	12.332,15 €
Encargado	987,35 €	21,00 €	15.708,95 €
Ordenanza, Almacenero, Listero	767,75 €	16,33 €	12.414,95 €
Jefe de Equipo	819,35 €	17,42 €	13.188,95 €
Conductor Limpiador	841,73 €	17,90 €	13.524,65 €
Peón Especializado	784,80 €	16,70 €	12.670,70 €
Limpiador/Limpiadora	784,80 €	16,28 €	12.670,70 €
OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	66,88 €	mensual	
Centros sanitarios	33,44 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	74,89 €	Prorrateado en 12 meses	898,70 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 74,89 euros)</i>			
Plus Festivo y Domingos	8,88 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	45,59 €	día	
Dieta Completa	16,51 €	día	

**TABLA SALARIAL AÑO 2023 CONVENIO COLECTIVO
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN**

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	SALARIO ANUAL incluido Plus Convenio
Director	1.399,37 €	28,34 €	21.934,13 €
Jefe de Sucursal	1.192,98 €	24,16 €	18.838,31 €
Oficial 1ª Administración	921,55 €	18,66 €	14.766,94 €
Oficial 2ª Administración	861,13 €	17,44 €	13.860,53 €
Auxiliar Administración	800,34 €	16,21 €	12.948,76 €
Encargado	1.036,72 €	21,00 €	16.494,40 €
Ordenanza, Almacenero, Listero	806,14 €	16,33 €	13.035,70 €
Jefe de Equipo	860,32 €	17,42 €	13.848,40 €
Conductor Limpiador	883,82 €	17,90 €	14.200,88 €
Peón Especializado	824,04 €	16,70 €	13.304,24 €
Limpiador/Limpiadora	824,04 €	16,28 €	13.304,24 €
OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	70,22 €	mensual	
Centros sanitarios	35,11 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	78,64 €	Prorrateado en 12 meses	943,64 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 78,64 euros)</i>			
Plus Festivo y Domingos	9,32 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	47,87 €	día	
Dieta Completa	17,34 €	día	

**TABLA SALARIAL AÑO 2024 CONVENIO COLECTIVO
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE CASTELLÓN**

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	SALARIO ANUAL incluido Plus Convenio
Director	1.427,35 €	28,34 €	22.372,82 €
Jefe de Sucursal	1.216,84 €	24,16 €	19.215,08 €
Oficial 1ª Administración	939,98 €	18,66 €	15.062,28 €
Oficial 2ª Administración	878,35 €	17,44 €	14.137,74 €
Auxiliar Administración	816,35 €	16,21 €	13.207,73 €
Encargado	1.057,45 €	21,00 €	16.824,29 €
Ordenanza, Almacenero, Listero	822,26 €	16,33 €	13.296,41 €
Jefe de Equipo	877,52 €	17,42 €	14.125,37 €
Conductor Limpiador	901,49 €	17,90 €	14.484,90 €
Peón Especializado	840,52 €	16,70 €	13.570,32 €
Limpiador/Limpiadora	840,52 €	16,28 €	13.570,32 €

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	71,63 €	mensual	
Centros sanitarios	35,81 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	80,21 €	Prorrrateado en 12 meses	962,51 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 80,21 euros)</i>			
Plus Festivo y Domingos	9,51 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	48,83 €	día	
Dieta Completa	17,68 €	día	

Limpiador/Limpiadora	861,53 €	16,28 €	13.909,58 €
----------------------	----------	---------	-------------

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	73,42 €	mensual	
Centros sanitarios	36,71 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	82,21 €	Prorrrateado en 12 meses	986,57 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 82,21 euros)</i>			
Plus Festivo y Domingos	9,75 €	día/domingo	
Plus Festivo no disfrutado	50,05 €	día	
Dieta Completa	18,12 €	día	
Dieta comida o cena	9,22 €	día	

A PARTIR 1 DE AGOSTO el plus de festivos y domingos pasa a plus de domingos y el de festivos pasa a 35 € para los festivos de 25 de diciembre y 1 de enero y 20 eu

Limpiador/Limpiadora	887,38 €	16,28 €	14.326,87 €
----------------------	----------	---------	-------------

OTROS CONCEPTOS	IMPORTE	PAGO	
Plus Hospitalario	75,62 €	mensual	
Centros sanitarios	37,81 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	84,68 €	Prorrrateado en 12 meses	1.016,17 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 84,68 euros)</i>			
Plus Domingos	10,04 €	día	
Plus festivo especial (25 dic y 1 ene)	36,05 €	día	
Plus festivos (resto de festivos anuales)	20,60 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	51,55 €	día	
Dieta Completa	18,67 €	día	
Dieta comida o cena	9,50 €	día	

Limpiador/Limpiadora	940,62 €	16,28 €	15.186,48 €
OTROS CONCEPTOS			
Plus Hospitalario	80,16 €	mensual	
Centros sanitarios	40,08 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	89,76 €	Prorratedo en 12 meses	1.077,14 € anual
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 89,76 euros)</i>			
Plus Domingos	10,64 €	día	
Plus festivo especial (25 dic y 1 ene)	38,21 €	día	
Plus festivos (resto de festivos anuales)	21,84 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	54,64 €	día	
Dieta Completa	19,79 €	día	
Dieta comida o cena	10,07 €	día	

Limpiador/Limpiadora	1.053,50 €	16,28 €	17.008,85 €
OTROS CONCEPTOS			
Plus Hospitalario	89,78 €	mensual	
Centros sanitarios	44,89 €	mensual	
PLUS CONVENIO SALARIAL*	100,53 €	Prorratedo en 12 meses	1.206,39 €
<i>(*Por cada una de las 12 mensualidades 100,53 euros)</i>			
Plus Domingos	11,92 €	día	
Plus festivo especial (25 dic y 1 ene)	42,80 €	día	
Plus festivos (resto de festivos anuales)	24,46 €	día	
Plus Festivo no disfrutado	61,20 €	día	
Dieta Completa	22,16 €	día	
Dieta comida o cena	11,28 €	día	