



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, suscrito entre la empresa Servicios Extremeños, SA, y el personal de limpieza adscrito al mismo. (2018062893)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, suscrito entre la empresa Servicios Extremeños, SA, y el personal de limpieza adscrito al mismo (código de convenio 10000462011991), que fue suscrito con fecha 7 de noviembre de 2018, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de diciembre de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL  
PUERTO DE PLASENCIA, SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA SERVICIOS  
EXTREMEÑOS, SA Y EL PERSONAL DE LIMPIEZA ADSCRITO AL MISMO

**Artículo 1. Determinación de las Partes**

El presente convenio se suscribe entre los Delegados de Personal de los Trabajadores en el Centro y la Empresa.

**Artículo 2. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo, obliga a la totalidad del personal de limpieza adscrito al Hospital Virgen del Puerto de Plasencia y a la empresa Servicios Extremeños, S.A., en su condición actual concesionaria del Servicio Extremeño de Salud, así como a cualquier otra empresa que pueda ostentar dicha condición durante la vigencia del Convenio.

**Artículo 3. Vigencia y prórroga**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, teniendo efectos desde el día 1 de enero de 2018, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021.

No obstante a lo anterior, el presente convenio, mantendrá toda su vigencia hasta ser sustituido por otro.

Este convenio será denunciado por alguna de las partes, con una antelación de dos meses en relación con la fecha final de su vigencia.

**Artículo 4. Clasificación de personal**

Por razón de permanencia el personal se clasificará en fijo, eventual e interino.

- a) Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para para realizar una actividad excepcional y que no excedan de seis meses.
- b) Son trabajadores interinos los que se contratan para sustituir al personal fijo durante la ausencia de éste, y procedentes de permisos, excedencias, vacaciones, incapacidad laboral transitoria y cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza ausente. Si el personal fijo no se reintegrase en el plazo correspondiente, el interino pasará automáticamente a ocupar su plaza como personal fijo.
- c) El personal admitido en la empresa de forma distinta a la establecida en los apartados a) y b), se considerarán como fijo de plantilla.

**Artículo 5. Ingresos de personal**

- a) La empresa podrá contratar a su personal con la modalidad de contrato que la normativa vigente determina, con excepción de prácticas y formación.
- b) El contrato de trabajo se formalizará por escrito y se entregará una copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores.
- c) Todo personal fijo de nuevo ingreso, estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos semanas, debiendo constar en este extremo por escrito.
- d) Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrá resolver la relación laboral sin necesidad de indemnización. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose dicho plazo a todos los efectos.
- e) Toda modificación, tanto en cambios de puestos de trabajo como excedencias, ceses y despidos y cualquier circunstancia que signifique un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, deberán ser comunicados previamente a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 6. Jornada laboral**

La jornada anual será de 1593 horas efectivas de trabajo al año, para los años 2018 y 2019, 1586 horas efectivas de trabajo al año para año 2020, y 1572 horas efectivas de trabajo al año para año 2021. La jornada máxima diaria será como máximo de 7 horas/día para los turnos de mañana y tarde y 10 para el turno de noche, con treinta minutos de descanso para el bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

**Artículo 7. Turnos de trabajo**

Turnos de trabajo de mañana y tarde.

Para el trabajo de mañana y tarde se establecen los siguientes puestos de trabajo:

- Turno de mañana. Se establecen siete (7) puestos de trabajo fijos por plantas, en las plantas: 6.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> Cirugía, 3.<sup>a</sup> Urología, 2.<sup>a</sup> Maternidad y 1.<sup>a</sup> Neonatos.
- El resto de los puestos de mañana se cubrirán en régimen de turnos de mañana y tarde, a razón de 15 día de mañana y 15 días de tarde.
- Anualmente y de común acuerdo la Comisión Paritaria establecerá el criterio de cambio de personal por puesto de trabajo, haciéndoselo llegar a la dirección de la empresa para su aprobación. De no llegar a un acuerdo esta Comisión la empresa marcará el mejor criterio.



- Cuatro de los seis puestos de peón especialista de mañana serán fijos de mañana, pero de los otros dos podrá disponer la empresa en caso de necesidad. El como se repartan u organicen estos puestos se dejaría a criterio de los propios afectados, con el consentimiento de la empresa.
- Dos puestos de limpiador/a se asignarán por orden de antigüedad.
- Dos puestos de Peón Especialista se asignarán por orden de antigüedad.
- Sábados. El personal intervendrá en sábados alternos, según cuadrante de servicios, salvo que en circunstancias excepcionales hubiera necesidad contraria.
- Domingos y festivos: por cada domingo o festivo trabajado, el personal tendrá derecho a ½ día de descanso adicional.

Además del descanso anterior, se abonará la cantidad de 30 €uros por cada domingo y festivo trabajado.

Las guardias de Navidad, Nochebuena, Nochevieja, Año Nuevo y Reyes serán abonadas al doble de los valores anteriores.

Lo reflejado anteriormente a Domingos y festivos, únicamente aplicará a los trabajadores/as, que hayan completado su jornada de lunes a viernes, o de lunes a sábados y trabajen un domingo o festivo, y no aplicará a los trabajadores/as que estén contratados al efecto para realizar domingos y festivos.

Turno de noche.

El trabajo de noche es establecerá mediante turnos fijos consistentes en un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y su correspondiente descanso, optando el trabajador que en su turno de trabajo de noche coincida con un día festivo por:

- a) Disfrutar un día de descanso.
- b) Acumular dicho día para cuando el trabajador lo necesite, previo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) El personal adscrito al turno de noche recibirá como complemento extrasalarial la cantidad de 40 euros en el mes de diciembre.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo en el turno de noche será de diez horas, respetando en todo caso el descanso establecido legalmente entre jornadas.

Cualquier modificación será negociada entre empresa y trabajadores.



Otros puestos de trabajo.

Entre los que se incluyen el personal asignado al servicio de limpieza de cristales, tratamiento de suelos, recogida de ropa, basuras y similares y no asignados en ningún caso a áreas concretas. El personal adscrito a estos puestos de trabajo, en igualdad de jornada semanal, intervendrán con carácter rotativo, indistintamente, en turno de mañana, tarde y/o noche según necesidades del servicio.

### **Artículo 8. Faltas y sanciones**

Se estará a lo dispuesto en lo indicado en el convenio provincial para el sector de Limpieza de Edificios y Locales.

### **Artículo 9. Vacaciones**

Todos los trabajadores disfrutará de 30 días naturales continuados de vacaciones, siendo el periodo de disfrute de vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre. Dichos días se podrán disfrutar fuera de este periodo siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones serán rotativas. Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán la parte que les corresponda, antes del 31 de diciembre del año de ingreso.

Se considerarán como días no laborables el 24 y 31 de diciembre.

En todos los casos indicados dejarán cubiertas las necesidades del servicio.

### **Artículo 10. Licencia**

Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

- a) Seis días al año por asuntos propios, solicitándolo a la empresa con al menos tres días de antelación. Estos días no podrán cogerse de manera acumulada, ni pegados a festivos o vacaciones.
- b) Por alumbramiento de la esposa, fallecimiento, enfermedad grave y enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de cuatro días.

Y hasta un máximo de otros dos días más si los hechos mencionados se produjeran en lugar o residencia distintos al domicilio del trabajador.



Los familiares que dan derecho al permiso retribuido son los siguientes:

- Padres del trabajador.
- Suegros del trabajador.
- Hijos del trabajador.
- Hermanos del trabajador.
- Cuñados del trabajador (sólo en caso de fallecimiento).
- El resto de licencias, no especificadas en este convenio, quedarán reguladas según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37).

Se deberá documentar mediante el correspondiente justificante, que acredite el derecho a disfrutar de la licencia retribuida correspondiente.

La no justificación anterior, tendrá la consideración de falta grave.

- c) Por matrimonio, 15 días.
- d) Por el cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad o impuestos por disposiciones vigentes, el tiempo indispensable.
- e) Por traslado del domicilio habitual, 1 día.
- f) En relación al permiso por lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, se estará a lo dispuesto a lo recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Para acompañar a hijos a reconocimientos médicos por enfermedad, debidamente justificados, fuera de la localidad del domicilio del trabajador, un máximo de cinco días al año.
- h) Para boda de hijos o hermanos de ambos cónyuges, 1 día.
- i) Estas licencias estarán acogidas tanto para parejas de hecho como derecho.
- j) Por cirugía menor ambulatoria, sin hospitalización, de padres, madres, hijos y cónyuges del trabajador, este tendrá derecho a disfrutar de ese día para acompañar al familiar, comunicándose previamente a la empresa y con la aportación del correspondiente justificante.
- k) Cuando el trabajador necesite acudir a consulta médica o de especialista, se le concederá el tiempo indispensables para asistir a la misma, previa solicitud a la empresa y aportando posteriormente el correspondiente justificante médico.

**Artículo 11. Retribuciones**

El salario para las distintas categorías profesionales a las que afecta este Convenio, será las que se especifica en las tablas salariales anexas.

- Del 1/1/2018 al 31/7/2018 se incrementará el salario base en un 0 % el del 2017.
- Del 1/8/2018 al 31/12/2018 se incrementará el salario base en un 0,5 % el del 2017.
- Desde el 1/1/2019, se incrementará el salario base en un 0,75 % el del 2018.
- Desde el 1/1/2020, se incrementará el salario base en un 2,25 % el del 2019.
- Desde el 1/1/2021, se incrementará el salario base en un 2,5 % el del 2020.

Por imperativo legal serán de cuenta de los trabajadores los descuentos de Seguridad Social e IRPF en los porcentajes correspondientes.

**Artículo 12. Antigüedad**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutaran, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en este Convenio correspondiente a la categoría profesional de ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por cien para cada trienio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y de licencias retribuidas, de incapacidad temporal y excedencia especial.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

**Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias de 30 días en julio y diciembre, pagaderas en la primera quincena de los meses citados. Se calculará dicha paga sobre salario convenio más antigüedad.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- a) Gratificación de verano o julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Gratificación de navidad: el 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional que le corresponda de dichas pagas en función al tiempo trabajado durante el mismo.

**Artículo 14. Paga de Beneficio**

La participación en beneficios que se establece para los trabajadores afectados por este Convenio, será de 30 días de salario convenio más antigüedad.

El devengo de dicha gratificación es del 1 de enero al 31 de diciembre, pagaderas en el primer trimestre del año siguiente.

**Artículo 15. Plus extrasalarial de locomoción y transporte**

Se suprime el plus extrasalarial de locomoción y transporte a partir del 1 de enero de 2015, integrándose en su lugar la cantidad de 654,84 € en la base anual de cada categoría. Esta cantidad ha sido pactada por la parte empresarial y sindical del presente convenio como cantidad cerrada calculada en base a distintos parámetros.

**Artículo 16. Compensación en situación de I.T.**

En caso de accidente laboral, la empresa completará la prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 % de salario, desde el primer día de producirse el evento.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará la prestación de I.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario desde el primer día de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, y hasta un máximo de 60 días de convalecencia después del alta hospitalaria y mientras dure esta enfermedad.

**Artículo 17. Jubilación anticipada**

La empresa afectada por este Convenio en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 63 años con el 100 % del salario y siempre que medie acuerdo y aceptación por



parte de la empresa, contratará simultáneamente a un trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo, con un contrato de igual naturaleza.

Asimismo mediante mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y nunca de manera unilateral, la empresa podrá conceder un Complemento por Jubilación a aquellos trabajadores que legalmente pueden acogerse a la jubilación anticipada durante la vigencia del convenio, en función de la siguiente escala:

- A los 60 años, 10 mensualidades.
- A los 61 años, 9 mensualidades.
- A los 62 años, 8 mensualidades.
- A los 63 años, 7 mensualidades.

#### **Artículo 18. Excedencias**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Vigente.

#### **Artículo 19. Derechos Sociales**

- a) La empresa garantizará a todo el personal comprendido en el presente Convenio, la vigilancia de la salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, conforme establece el artículo 22 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- b) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, previa gestión con el Servicio Extremeño de Salud, un servicio de vestuario, independientemente del cuarto empleado para los materiales y útiles de trabajo. El vestuario constará como mínimo, de armario independiente para cada trabajador, espacio suficiente para cambiarse de ropa y dos servicios y duchas para las mujeres y una para los hombres.
- c) La empresa se compromete a facilitar dos uniformes completos al año.
- d) Se reconoce el derecho de los trabajadores a cambiar de puesto de trabajo, si éste supone peligro para la madre o el hijo, además de un control por el comité de empresa de los agentes físicos y químicos que puedan tener incidencia en el embarazo.
- e) Promoción profesional: La empresa deberá informar sobre la existencia de puestos vacantes indefinidos a j.c., de manera que aquellos trabajadores/as a tiempo parcial y con contratos temporales puedan formular sus solicitudes de conversión de sus contratos a indefinidos a j.c., siendo potestativo para la empresa dicha conversión.

**Artículo 20. Derechos sindicales**

- a) Los trabajadores que ostente la condición de cargos representativos de carácter sindical, se les concederán 21 horas retribuidas al mes.
- b) Se informará el comité de empresa de la admisión de nuevo personal, el cual impedirá el puriemplo y obligará a la Dirección de la empresa a admitir al personal que esté dado de alta como parado en la Oficina de Empleo, entregándole copia del contrato al trabajador.
- c) La empresa informará al comité de empresa del contrato que tenga establecido con el S.E.S., en el que se especifiquen los trabajos que está obligados a realizar cada vez que éstos tengan dudas sobre los mismos y requieran una información veraz.
- d) Será preceptivo el informe del comité de empresa para la imposición a los trabajadores de faltas graves o muy graves, que lleven implícita cualquier sanción, estando a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial.
- e) Cuotas Sindicales. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostente la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuánticas o la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

- f) Durante la negociación del Convenio, los trabajadores disfrutarán de una hora para hacer asambleas en el centro de trabajo y en horas laborales, siempre que sea convocada por el comité de empresa o delegados de personal, durante la negociación del mismo, con un máximo de una vez a la semana; en los casos excepcionales, se consultará con la empresa.
- g) Se pondrá acumular las horas sindicales en cualquiera de los demás miembros del comité de empresa o delegados de personal, a requerimiento de éstos.

**Artículo 21. Subrogación**

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 accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

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

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

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

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario 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 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 seis 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 seis 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 seis 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 seis 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 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 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 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 contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, 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 contrata: En el caso de que distintas contrata, 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 contrata, 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.

### **Artículo 22. Comisión Paritaria**

Se crea una comisión paritaria de seguimiento, que tendrá como funciones: la interpretación y resolución de las dudas que se planteen en relación con el desarrollo de este Convenio, así como la mediación y negociación en las cuestiones conflictivas entre las partes. La misma estará constituida por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere este artículo, tendrá la siguientes funciones:
  - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
  - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
  - c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
  - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el contenido obligatorio:
  - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
  - b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
  - c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.



Al escrito-propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

### **Artículo 23. Póliza de seguros**

Las empresas afectadas por este convenio concertarán, en el plazo de 60 días como máximo desde la publicación del mismo en el DOE un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, asegurando la percepción en el caso de que se produzca tal causa de 24.000 euros, por parte de los herederos legales o beneficiarios del trabajador.

Dicha póliza se incrementará para el año 2018 en un 0 %, para el año 2019 en un 1,25 %, y para los años 2020 y 2021 en el mismo porcentaje que las tablas salariales de aplicación.

### **Artículo 24. Formación**

Las empresa promoverá la formación de sus trabajadores. Para ello realizará anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar sus necesidades y elaborar el correspondiente Plan de Formación, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

Modalidades formativas.

Se programarán Cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

- a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo: Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas. En materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c) Formación para la promoción personal: consistente en dar permisos retribuidos para la asistencia a exámenes dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.



- d) con el fin de atender económicamente el Plan de Formación, las partes firmantes acuerdan hacer las gestiones oportunas ante la Fundación de la Formación Continúa en las Empresas (FORCEM).

***Artículo 25. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.***

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y ampliación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirva por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento al arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.



TABLA SALARIAL 2018-2019-2020-2021

CATEGORIA	2018 (Del 1/1/2018 al 31/7/2018)		2018 (Del 1/8/2018 al 31/12/2018)		2019		2020		2021	
	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL LOCOMOCIÓN Y TRANSPORTE	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL LOCOMOCIÓN Y TRANSPORTE	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL LOCOMOCIÓN Y TRANSPORTE	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL LOCOMOCIÓN Y TRANSPORTE	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL LOCOMOCIÓN Y TRANSPORTE
Encargado General	1.553,30	Eliminado	1.561,06	Eliminado	1.572,77	Eliminado	1.608,16	Eliminado	1.648,36	Eliminado
Encargado Edificios	1.061,78	Eliminado	1.067,09	Eliminado	1.075,09	Eliminado	1.099,28	Eliminado	1.126,76	Eliminado
Responsable de Equipo	1.025,74	Eliminado	1.030,86	Eliminado	1.038,60	Eliminado	1.061,96	Eliminado	1.088,51	Eliminado
Limpiador/a	977,53	Eliminado	982,42	Eliminado	989,79	Eliminado	1.012,06	Eliminado	1.037,36	Eliminado
Peón Especialista	977,53	Eliminado	982,42	Eliminado	989,79	Eliminado	1.012,06	Eliminado	1.037,36	Eliminado
Póliza de Seguros Art. 23	24.000,00 €		24.000,00 €		24.300,00 €		24.846,75 €		25.467,92 €	