

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 2 de agosto de 2021 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo de “Sacyr Facilities, S.A.U.”, en la provincia de Zamora - (Código de Convenio 49100131012021).

Visto el texto del Convenio Colectivo de “Sacyr Facilities, S.A.U.” en la provincia de Zamora, con Código de Convenio 49100131012021, suscrito el de una parte por la representación legal de “Sacyr Facilities, S.A.U.” y de otra el comité de empresa en representación de los trabajadores, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora.

Zamora, 2 de agosto de 2021.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202102479



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DELA LIMPIEZA
DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DEL SACYL EN ZAMORA Y BENAVENTE
PARA LA EMPRESA SACYR FACILITIES, S.A.U.

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes signatarias: Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte los miembros del Comité de Empresa por UGT, USO, CCOO y CSIF como mayoría de la representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

Artículo 2.- Ámbito funcional, personal y territorial: El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa "Sacyr Facilities, S.A.U." y el personal de los servicios de limpieza realizados en el Hospital Virgen de la Concha, Hospital Rodríguez Chamorro, Escuela de Enfermería y Servicios de Prevención, Hospital de Benavente y Centro de Especialidades de Benavente, todos ellos en la provincia de Zamora.

Artículo 3.- Ámbito temporal: El presente convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo; siendo su periodo de vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

En cualquier caso se entenderá prorrogado en todo su articulado hasta que se firme un nuevo convenio que lo sustituya. Quedando automáticamente denunciado un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas: Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a la empresa por el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral y demás legislación general se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad: Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 6.- Comisión paritaria: El comité de empresa firmante del presente convenio, consciente de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, conviene en constituir una comisión paritaria compuesta por los miembros del comité y los representantes de la empresa, siendo sus funciones las siguientes:

- Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.
- En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preceptivo, previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de de conflictos de Castilla y

R-202102479



- León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- Intervención, en caso de desacuerdo en el periodo de consulta para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
 - Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje voluntario.
 - La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo 5 días de alguna de las partes, en la que se hará constar con claridad cuales son las causas que motivan la convocatoria.
 - De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en el plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
 - Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse, las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta el referido pronunciamiento.
 - Ambas partes, por último, expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de limpieza de edificios y locales que contraten con la administración autonómica de Castilla y León, firmado en Valladolid por la Junta de CyL y las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones económicas y laborales

Artículo 7.- Salarios: Para los años 2020, 2021 y 2022: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para los años 2020, 2021 y 2022, son los que figuran en el articulado del mismo y en la Tabla Salarial Anexa.

Para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 se acuerda una actualización salarial en todos los conceptos económicos a 01/01/2020, 01/01/2021 y 01/01/2022 de un 0.5%, 0,75% y 1.25% respectivamente.

El personal con categoría de limpiadores/as, con el objeto de promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres, además de los incrementos anuales reflejados en el párrafo anterior, en la búsqueda de la equiparación salarial entre la categoría de limpiador/a y de especialista, se realizarán los siguientes incrementos: julio de 2021 un 0,56%, enero de 2022 un 1,13% y diciembre de 2022 un 0,56%.

Los trabajadores/as con categoría de especialistas, percibirán un complemento personal de 131,72 euros brutos mensuales, no serán absorbibles ni compensables, que sustituyen al que con anterioridad se venía percibiendo como plus tóxico en igual cuantía.

Las condiciones sociales y económicas aquí pactadas constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán globalmente en cómputo anual de todos sus devengos.

Los atrasos surgidos durante la vigencia del convenio por la aplicación de las nuevas condiciones económicas, así como la propia aplicación de las nuevas tablas, se abonarán o aplicará, según el caso, en el mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora correspondiente.

R-202102479



Artículo 8.- Fechas de cobro de salarios: Se abonarán las diferentes nóminas mensuales antes de la finalización del mes de devengo.

Artículo 9.- Nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 h. y las 6 h. por personal vinculado a este convenio se abonarán con un incremento del 30%. La prestación de servicios en el turno de noche, tienen iguales derechos en materia de festivos que la de otros turnos.

Artículo 10.- Vacaciones: Las vacaciones serán de treinta y un días naturales al año.

El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre los meses de julio a septiembre, ambos incluidos.

Fuera del periodo ordinario de disfrute no podrán disfrutar vacaciones más de dos trabajadores/asal mismo tiempo, debiendo solicitarlo de acuerdo con los siguientes plazos:

- El personal que desee disfrutar vacaciones entre los meses de enero a junio, deberán entregar solicitud escrita entre los días 1 al 15 de diciembre del año anterior.
- El personal que deseen disfrutar vacaciones entre los meses de octubre a diciembre, deberán entregar solicitud escrita entre los días 1 al 15 de mayo del mismo año. La determinación de quienes serán los trabajadores/as que disfrutarán esos periodos en el caso de existir más solicitudes de plazas disponibles la realizará la comisión paritaria mediante sorteo.

Si quedare alguna plaza vacante la podrá disfrutar cualquier trabajador/asque la solicite. Si hubiere varios con este interés se adjudicará por sorteo.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador o trabajadora resulta hospitalizado durante su disfrute, durante dicho momento; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas, el trabajador o trabajadora se encontrara en situación de IT, disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural.

Artículo 11.- Sustituciones: La empresa está obligada a la sustitución de todos los tipos de ausencia al 100 por 100, cualquiera que sea el motivo que las origine.

Esta obligación no operará durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo cuando se produzca una vacante derivada de una jubilación total que se cubriran a partir de la publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 12.- Ropa de trabajo: La empresa entregará a sus trabajadores/as dos uniformes de trabajo en el momento de su ingreso, preferentemente pijamas, y se repondrá un equipo anualmente, previa entrega del usado. Cuando el trabajador/a cese en la empresa entregará dichos uniformes. Asimismo, la empresa entregará un par de calzado anualmente, que será repuesto por un par nuevo en el caso de deterioro y previa entrega de éste. La empresa facilitará a sus trabajadores/as los correspondientes útiles de trabajo y los medios de protección adecuados y necesarios para realizar sus tareas.

No obstante, la empresa se compromete a reponer vestuario cuantas veces haga falta, siempre que se demuestre por el empleado/a la necesidad del mismo.

Será por cuenta de la empresa el lavado y planchado de los uniformes de trabajo, que se realizará con una periodicidad mínima semanal.



Artículo 13.- Permisos retribuidos.

I.- El personal afectado por este convenio y avisando con la antelación suficiente a la dirección de la empresa de forma fehaciente, dispondrán de las licencias retributivas con el salario del convenio por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan:

- a) Dieciséis días en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por muerte de cónyuge.
- c) Dos días por accidente, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad; pudiéndose coger de forma consecutiva mientras dure la hospitalización, y también en los ocho días naturales posteriores al alta hospitalaria, también de forma consecutiva.
Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de cuatro días.
- d) Cuatro días de asuntos propios no acumulables a las vacaciones, previa solicitud con un mínimo de 72 horas y un máximo de tres meses de antelación a la fecha de disfrute, pudiendo disfrutarse a lo largo del año.
- e) Por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, o cuando éstos sean discapacitados o minusválidos, sin límite de edad. Debe aportarse certificación acreditativa de la consulta médica.
- f) El tiempo necesario para asistir a exámenes, siempre que los estudios sean de tipo oficial y/o liberatorio, y se avise con la antelación precisa a la dirección de la empresa.
- g) Dos días por cambio de vivienda.
- h) El personal podrá solicitar permiso de treinta días sin cobro de salario siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, avisando al empresario con una semana de antelación.
- i) Un día de permiso por boda de pariente hasta el primer grado.
- j) Se podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en quince jornadas completas, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- k) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, con la debida justificación, en la que conste la hora de citación, así como la hora de salida.
- l) En el supuesto de nacimiento se estará a lo dispuesto en el texto refundido de Estatuto de los Trabajadores

La dirección de la empresa tiene el derecho y el deber de requerir al trabajador la justificación acreditativa de los motivos indicados.

Para los casos especiales no contemplados en estos artículos, será el comité de empresa junto con la representación de la misma el que decida si procede.

Es voluntad de ambas partes que las relaciones entre la empresa y los trabajadores del citado centro sea lo más fluida posible en lo sucesivo.

Se reconocen idénticos derechos a las "parejas de hecho" que se hallen en el Registro que al efecto tenga creado la correspondiente Administración, y lo acrediten fehacientemente.

II.- Reducción horaria: Todos los trabajadores afectados por éste Convenio tienen derecho a 7 días de permiso retribuido, en compensación de la reducción de

jornada que existía anteriormente durante las fiestas de San Pedro, Semana Santa y Navidad.

Señalados días de permiso se disfrutarán previa solicitud escrita del empleado, con una antelación mínima de 72 horas, y habrán de ser concedidas (según riguroso orden de solicitud) siempre que coincidan un número de empleados no superior al 10% de la plantilla del centro.

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios los días de Navidad, Año Nuevo, Jueves Santo y Viernes Santo, disfrutarán de un día más de descanso por cada festivo anteriormente mencionado trabajado. Los descansos correspondientes a los festivos de Navidad y Año Nuevo se disfrutarán obligatoriamente durante el mes de enero del año siguiente.

III.- Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, dos horas al inicio o al final de la misma, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa de la fecha de reincorporación con una antelación mínima de quince días.

Artículo 14.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento.

Todo lo estipulado en el presente artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

Maternidad.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora no podrá ocupar un trabajo de obra nueva hasta la fecha de la reincorporación a su puesto de trabajo tras el parto.

Artículo 15.- Incapacidad temporal: En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará a la persona trabajadora afectada por dichas contingencias hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquéllas.

En el supuesto de IT por enfermedad común y accidente no laboral la empresa los complementará hasta el 100% de su base de cotización desde el primer día.

Con el fin de erradicar el absentismo laboral, las personas trabajadoras que

R-202102479



estén de baja laboral por enfermedad común y accidente no laboral más de dos veces al año, a partir de la tercera baja percibirán únicamente el 95% los doce primeros días, y a partir del día 13º, el 100%.

La empresa se compromete y obliga a concertar con la compañía de seguros que corresponda una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador/a el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- 12.240 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 20.400 euros en caso de invalidez permanente total o absoluta, también derivada de accidente.

Se hará constar que las garantías de la póliza se limitarán a los accidentes sufridos con ocasión o consecuencia del trabajo realizado.

El empresario se compromete a dar una copia de la póliza de accidentes de trabajo a los representantes sindicales.

Artículo 16.- Jornada laboral: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual de 1665 horas.

Artículo 17.- Descanso: Cuando la jornada laboral sea continuada, a jornada completa y se realice en el mismo centro, los trabajadores disfrutarán de un descanso de 30 minutos efectivos de trabajo, considerándose como tiempo trabajado.

Artículo 18.- Trabajo en domingos y/o festivos: Se procurará por la empresa que el personal que preste trabajos en domingos y/o festivos no supere dos domingos y/o festivos al mes. El personal que preste servicios en domingos y/o festivos percibirá un plus salarial (no actualizable ni revisable) de 35 € para la vigencia de este convenio, por cada jornada dominical o festiva trabajada.

La persona trabajadora contratada a tiempo parcial se le abonará la parte proporcional a la jornada trabajada de forma efectiva los domingos y festivos.

Artículo 19.- Horas extras: Se suprimen totalmente, pudiéndose realizar para prevenir siniestros o repararlos, así como otros daños extraordinarios y urgentes, siendo éstas abonadas con un incremento del 75%.

Artículo 20.- Dietas: Los trabajadores y trabajadoras percibirán una dieta completa de 19,19 euros diarios y media dieta de 9,20 euros también diarios todos los niveles y categorías profesionales. Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que pernoctar, la dieta completa ascenderá a 38,88 euros.

Artículo 21.- Pagas extras: El personal percibirán tres pagas extraordinarias.

La de beneficios se prorrateará mes a mes y las otras dos, navidad y verano, se percibirán los días 20 de diciembre y julio respectivamente, y constarán del salario base más la antigüedad.

Artículo 22.- Reconocimientos médicos: La empresa se compromete a efectuar un reconocimiento médico al personal, que se llevará a cabo en el primer semestre del año. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador/a a los efectos oportunos.

Ambas partes acuerdan el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente respecto a la seguridad e higiene en el trabajo.

R-202102479



Artículo 23.- Trienios: Serán retribuidos mediante cuota fija según anexo II. El importe fijado en el mismo se obtiene aplicando el 4% sobre el salario base. El trienio que se cumpla en la primera quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes. Si se cumple en la segunda quincena, se cobrará en el mes siguiente.

Artículo 24.- Excedencias.

I.- Excedencia voluntaria.

El personal empleado con al menos un año de antigüedad podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Tras la finalización del periodo máximo de excedencia voluntaria, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes deberán de ser resueltas, dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Todo el personal que disfrute de una situación de excedencia por cualquiera de las causas legalmente establecidas, tendrán la garantía de la incorporación a su puesto de trabajo al finalizar la misma, siempre que la solicitud se realice con un mes de antelación.

II.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años de duración para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años de duración para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Estas excedencias, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Artículo 25.- Inaplicación de las condiciones de trabajo: La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará por escrito al Comité de Empresa. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, en la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

Artículo 26. Premios indemnizatorios por jubilación: El personal afectados por este convenio percibirán por cada año de antigüedad, si desean la jubilación voluntaria, los premios indemnizatorios que seguidamente se indican:

Para los años 2020, 2021 y 2022.

- A los 60 años: 94.58 euros.
- A los 61 años: 80.94 euros.
- A los 62 años: 57.43 euros.
- A los 63 años: 33.78 euros.
- A los 64 años: 10.14 euros.

Los indicados premios están referidos a trabajadores/as que presten sus servicios en jornada completa, pues en otro caso tales premios serán a prorrata de la jornada de trabajo.

Artículo 27.- Subrogación empresarial: Al término de la concesión de la contrata todos los trabajadores de la empresa contratista saliente entrarán en la nueva empresa adjudicataria respetándoles todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora y en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de edificios y Locales.

Artículo 28.- Asignación de zonas de limpieza: Cuando por jubilación, ampliación de zonas de limpieza o cualquier otro motivo quede algún puesto libre, éste se cubrirá por el personal que, actualmente presta sus servicios a través del convenio, siendo preferente dicha designación por orden de antigüedad.

La persona que acceda a una de estos puestos deberá permanecer tres años para poder volver a optar a otro, fomentando de esta manera que trabajadores con menos antigüedad puedan optar a un cambio de zona de limpieza. Con el objeto de que las trabajadoras puedan comprobar el orden de preferencia en el que están

para optar al cambio de zona, la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro el listado actualizado con una periodicidad semestral.

Artículo 29.- Jubilación parcial: Respecto a las solicitudes de jubilaciones parciales, se estará a lo establecido por la legislación vigente. Se reconoce el derecho de la persona trabajadora a solicitar la jubilación parcial, quedando la empresa obligada a aceptarla, siempre que la petición cumpla los requisitos establecidos por la legislación vigente.

Artículo 30.- Violencia de género: La empresa, sensible a la situación actual de violencia de género y conocedora de la especial protección que a la víctima de violencia le dispensa la normativa vigente, se compromete a adoptar todas las medidas previstas en la normativa de aplicación, y especialmente aquellas mejoras que pudieren acordarse por negociación colectiva en el ámbito del Convenio Colectivo Provincial de Zamora para el sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 31.- Plan de Igualdad: se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Plan de Igualdad, firmado la fecha 4 de octubre de 2018 por la Dirección de la Empresa y de otra por los sindicatos mayoritarios CC.OO., USO y UGT, en representación de los trabajadores y trabajadoras.

Disposiciones adicionales.

D. A. Primera: Disfrute de días de permiso retribuido y asuntos propios (art. 10). Del total de los 11 días que se regulan en el artículo 10 y en el apartado d) del artículo 14, los trabajadores sólo podrán disponer de 1 para el mes de diciembre de cada año, debiendo haber disfrutado los 10 restantes antes del 30 de noviembre de cada año.

Disposiciones finales.

D. F. Primera: En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales así como en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2020
(+0,50% con respecto a 2019 en todas las categorías)

| CATEGORIA | SALARIO BASE MES | TRIENIO | SALARIO BASE AÑO |
|--------------|------------------|---------|------------------|
| ENCARGADA | 1.219,59 € | 48,78 € | 18.293,85 € |
| LIMPIADOR/A | 1.070,47 € | 42,82 € | 16.057,05 € |
| ESPECIALISTA | 1.116,81 € | 44,67 € | 16.752,15 € |

TABLAS SALARIALES ENERO A JUNIO DE 2021
(+0,75% con respecto a 2020 en todas las categorías)

| CATEGORIA | SALARIO BASE MES | TRIENIO | SALARIO BASE AÑO |
|--------------|------------------|---------|------------------|
| ENCARGADA | 1.228,73 € | 49,15 € | 18.430,95 € |
| LIMPIADOR/A | 1.078,49 € | 43,14 € | 16.177,35 € |
| ESPECIALISTA | 1.125,18 € | 45,01 € | 16.877,70 € |

TABLAS SALARIALES JULIO A DICIEMBRE DE 2021
(+0,56% con respecto a 1º semestre 2021 SOLO LIMPIADORAS)

| CATEGORIA | SALARIO BASE MES | TRIENIO | SALARIO BASE AÑO |
|--------------|------------------|---------|------------------|
| ENCARGADA | 1.228,73 € | 49,15 € | 18.430,95 € |
| LIMPIADOR/A | 1.084,53 € | 43,39 € | 16.267,95 € |
| ESPECIALISTA | 1.125,18 € | 45,01 € | 16.877,70 € |

TABLAS SALARIALES ENERO A NOVIEMBRE DE 2022
(+1,25% con respecto a 2.º semestre 2020 en todas las categorías)
(además +1,13% SÓLO LIMPIADORAS)

| CATEGORIA | SALARIO BASE MES | TRIENIO | SALARIO BASE AÑO |
|--------------|------------------|---------|------------------|
| ENCARGADA | 1.244,09 € | 49,76 € | 18.661,35 € |
| LIMPIADOR/A | 1.110,35 € | 44,42 € | 16.655,25 € |
| ESPECIALISTA | 1.139,25 € | 45,57 € | 17.088,75 € |

TABLAS SALARIALES DICIEMBRE DE 2022
(+0,56% con respecto a 1.º semestre 2022 SOLO LIMPIADORAS)

| CATEGORIA | SALARIO BASE MES | TRIENIO | SALARIO BASE AÑO |
|--------------|------------------|---------|------------------|
| ENCARGADA | 1.244,09 € | 49,76 € | 18.661,35 € |
| LIMPIADOR/A | 1.116,56 € | 44,67 € | 16.748,40 € |
| ESPECIALISTA | 1.139,25 € | 45,57 € | 17.088,75 € |

R-202102479

