Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Cáceres

ÁREA	Cáceres	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	10000165011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/08/03
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOE 148 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-caceres/		

Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios y Locales. Última actualización a: 03-08-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOE 148 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 148 – Lunes 3 de agosto de 2026)

RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2026, 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 las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (código de convenio 10000165011981), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2026, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña (ASELEX), y de otra, por las organizaciones sindicales UGT CCOO y CSIF.

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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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, 23 de julio de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES EN LA PROVINCIA DE CÁCERES

Artículo preliminar: partes que suscriben el convenio, cláusula de inaplicación salarial y comisión paritaria:

A) El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT (36% de la representación), CCOO HÁBITAT (52% de la representación) y CSIF (12% de le representación), las cuales ostentan el 100% de la representación legal de las personas trabajadoras; y la Federación Empresarial Cacereña (ASELEX), con el 66,666 % de la representación empresarial del sector en la provincia. No firma el presente convenio la representación de ASPEL, que ostenta el 33,333% de la representación empresarial del sector en la provincia, con lo que el presente convenio tiene eficacia general en todo su ámbito.

B) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del ET, dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C) Comisión Mixta de vigilancia e interpretación del convenio (Comisión paritaria):

La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de las empresas, los cuales ostentarán la misma proporción de representación en la comisión paritaria que la que ostentaban sus respectivas organizaciones en la mesa negociadora, y entre los que designarán entre ellos un secretario/a, más un suplente por cada parte.

Las decisiones de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones empresarial y sindical, debiendo, por tanto, alcanzarse para la toma de decisiones definitiva de la comisión paritaria la mayoría en cada una de dichas las representaciones.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones locales del ámbito del Convenio.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio, las cuales las trasladarán a la secretaría del convenio y dirección de la comisión paritaria, que se fija en la sede de la Federación Empresarial Cacereña, sita en c/ Obispo Segura Sáez, 8 (10001 CÁCERES).

Una vez recibida la consulta por la comisión, la misma se reunirá en el plazo máximo de 30 días para la deliberación y toma de decisión, la cual será trasladada al consultante de manera inmediata.

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Cáceres.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores/as que realicen actividades de limpieza de edificios y locales de cualquier tipo tanto si los trabajos se refieren a una mera actividad, manual, técnica, administrativa, de vigilancia o cualquier otro tipo.

Artículo 3º. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores/as encuadrados en el ámbito funcional establecido en el artículo anterior.

Artículo 4º. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2026 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, teniendo efectos económicos desde el día 1 de Enero de 2.026 hasta el día 31 de Diciembre del año 2.028. El Convenio queda denunciado por las partes desde el momento de su firma, sin necesidad de preaviso escrito.

Artículo 5º. Salario.

A los efectos de este Convenio, tiene naturaleza de salario el que para cada una de las categorías y con

carácter de mensual bruto y referido a la jornada establecida en este Convenio, se fija en la tabla salarial anexa (columna de salario mes). Igualmente, tiene naturaleza de salario el complemento de antigüedad o plus complementario de éste, el plus de festivos, y las gratificaciones extraordinarias que con devengo superior al mes se establecen en el presente Convenio. Por imperativo legal serán de cuenta de Las personas trabajadoras los descuentos de Seguridad Social e I.R.P.F. en los porcentajes correspondientes.

Tienen carácter extrasalarial las cantidades a percibir por Las personas trabajadoras con carácter de indemnizaciones o suplidos.

Como consecuencia de lo anterior, la estructura de los conceptos económicos es la siguiente:

Conceptos salariales:

Salario Mensual de Convenio, Complemento de antigüedad. Gratificaciones Extraordinarias y plus de festivos.

Conceptos extrasalariales:

Indemnizaciones o suplidos.

Sin perjuicio de los complementos o pluses que se indicarán a continuación, se pactan los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio:

El 3 % en 2026, el 4% en 2027 y el 5% en 2028.

Artículo 6º. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras 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 o plus complementario de éste.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

a) Gratificación de verano en Julio: Del 1 de enero al 30 de junio.

b) Gratificación de Navidad: Del 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.

Asimismo, se establece una paga denominada de marzo para las personas trabajadoras afectadas por este Convenio que será de 30 días de salario convenio más antigüedad o plus complementario de ésta.

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

Previo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras podrá acordarse el fraccionamiento de esta paga a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 7º. Antigüedad.

El 1 de enero del año 2017 las personas trabajadoras que se encontraban en alta en la empresa consolidaron el porcentaje que a esa fecha venían recibiendo en concepto de antigüedad (el 4% por trienio), que pasó a denominarse porcentaje de antigüedad consolidada.

A partir del 1/1/2017 las personas trabajadoras que se encuentran en alta devengan nuevos trienios de antigüedad del siguiente modo:

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán 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 ostentada por la persona trabajadora.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por cien para cada trienio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora 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 licencias retribuidas, de incapacidad transitoria y excedencia especial.

La persona trabajadora 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 8º. Recibo de salario.

El recibo de salario detallará por separado todos los ingresos a percibir por la persona trabajadora y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional de la persona trabajadora, la antigüedad o plus compensatorio, nombre de la persona trabajadora y denominación de la empresa, NIF de ambos, y números de la Seguridad Social de la Empresa.

En el caso de que la persona trabajadora tenga su centro de trabajo fuera de una localidad donde exista oficina de la empresa, la empresa deberá remitir la nómina por correo al domicilio de la persona trabajadora.

Asimismo, la empresa deberá remitir por e mail la nómina a cualquier trabajador/a que así lo solicite expresamente, desapareciendo, en este caso, la obligación de la remisión por correo postal, si así se hubiera acordado conforme lo dispuesto en el párrafo anterior.

El salario deberá ser abonado a las personas trabajadoras como máximo el primer día de cada mes.

Artículo 9. Pluses.

De hospitales y centros de salud.

Debido a la pandemia de COVID 19, los firmantes de este convenio han adquirido la conciencia de que los trabajadores/as del sector que prestan sus servicios en hospitales y centros de salud, están especialmente expuestos a enfermedades infecciosas.

Se establece un plus para el personal que presta servicios en hospitales, ya sean de carácter público o privado, y centros de salud en atención al mayor riesgo de contraer una enfermedad en estos entornos El plus consistirá en el 30% del salario base de cada trabajador/a afectado/a con efectos a partir del 1 de julio del año 2024 pagadero exclusivamente en las concesiones públicas o privadas que hayan entrado o entren en vigor a partir de dicha fecha.

De días festivos.

Las personas trabajadoras que se vean obligadas a prestar sus servicios en cualquiera de los 14 festivos que con carácter nacional, autonómico o local sean de aplicación en la localidad de la prestación laboral, tendrán derecho en año 2027 a un plus denominado de días festivos de 17 euros por cada día de prestación laboral en dichas fechas cualquiera que sea su jornada laboral en ese día, y de 19 euros por cada día de prestación laboral en dicha fechas cualquiera que sea su jornada laboral en ese día durante el año 2028.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Durante el mes de diciembre de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones del personal de cada empresa vigente durante el año siguiente, según las necesidades de la misma, oídos los representantes de las personas trabajadoras.

Cuando un trabajador realice su jornada de trabajo en dos o más empresas, el periodo de vacaciones se adaptará a las concedidas por la empresa en que desarrolle mayor número de horas, y en el caso de identidad de jornada en varias empresas, se adaptarán a las vacaciones concedidas por la empresa en que la persona trabajadora tenga mayor antigüedad.

El personal que disfrute las vacaciones reglamentarias en Julio y Diciembre, se le anticipará el importe de la gratificación extraordinaria correspondiente.

En todo caso el personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el que ingrese en el transcurso del año, deberá disfrutar sus vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, antes del 15 de Enero del año natural siguiente.

Asimismo, el cómputo de las vacaciones de las personas trabajadoras nunca podrá iniciarse en día no laborable.

La empresa deberá elaborar el calendario de vacaciones de todo el personal de la empresa dentro del primer

trimestre del año.

El día 5 de Enero de cada año, así como en los tres días laborables inmediatamente anteriores al festivo local correspondiente a las Ferias y Fiestas mayores de cada localidad (una al año y durante tres días), y los días 24 y 31 de Diciembre, las personas trabajadoras, con independencia del turno que realicen, tendrán derecho a reducir su jornada a la mitad. Empresa y trabajadores/as se pondrán de acuerdo con el ánimo de adelantar la jornada y procurar la tarde libre, siempre que sea posible y cubriendo las necesidades del servicio.

En el caso de que no se pueda realizar la reducción de jornada por las características de la propia actividad del centro, será acumulada dicha reducción y fijado el descanso sustitutivo correspondiente de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Asimismo, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de tres días de asuntos propios, que deberán disfrutarse con las siguientes condiciones:

No podrá disfrutarse más de un día de asuntos propios por trimestre natural.

Deberá preavisarse de su intención de disfrutarlos por escrito con 72 horas de antelación.

No podrán acumularse entre sí, a vacaciones o festivos, pero sí a las licencias retribuidas.

El número de trabajadores/as que los disfruten simultáneamente en un mismo centro de trabajo no debe afectar al normal funcionamiento de las tareas que se desarrollen en el mismo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores se tendrá derecho a disfrutar de 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.

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras la suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones, pudiendo disfrutarlas en un periodo no superior a 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La remuneración durante el periodo vacacional será igual a la remuneración ordinaria media de la persona trabajadora entendiéndose por tal el resultante de la siguiente fórmula:

Sumatorio de la remuneración percibida durante 11 meses anteriores al periodo vacacional (330 días) / 330 días * número de días de vacaciones.

Artículo 11º. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de trabajo de 37 ? horas efectivas semanales, tanto para la jornada partida como para la jornada continuada. Dicha jornada equivale en cómputo anual a 1.698 horas anuales de trabajo.

Las horas extraordinarias serán remuneradas en el mes de enero de cada año considerándose como tales las

que excedan de la jornada anual fijada en 1698 horas. La remuneración de dichas horas extraordinarias tendrá un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad o plus complementario de ésta. El abono de las horas extraordinarias será objeto de una liquidación aparte en la nómina de enero de cada trabajador/a.

La jornada de los contratos a tiempo parcial se regula en el artículo 15 del presente convenio.

Artículo 12º. Descanso semanal.

La persona trabajadora que realice servicios en domingo y su descanso semanal coincida con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso.

Artículo 13. Contrato temporal.

En atención a las especiales características del sector que conlleva el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrán suscribirse contratos temporales por circunstancias de la producción por un periodo de 12 meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º. Subrogación o adscripción del personal.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, Las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopten, incluidas las irregulares y cooperativa, tengan o no ánimo de lucro.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para Las personas trabajadoras autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

1. Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario si la limpieza la realizase con trabajadores/as de su plantilla, y, por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Las personas trabajadoras de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva

empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de las personas trabajadoras afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias de la persona trabajadora del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a cuatro meses.

La subrogación de los representantes legales de las personas trabajadoras operará cuando estos tengan una permanencia mínima en el centro de 10 meses y mantendrán las garantías hasta el término de su mandato.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes de Las personas trabajadoras, se produzcan como consecuencia de lo establecido en el presente artículo o por cualquier otra causa, una disminución o aumento de la plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a dos meses, se acomodará al número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores/as de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, cesando los sobrantes, o procediendo a la elección o designación de los que falten para completar el número de representantes requeridos en los artículos citados.

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.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, cumpliendo el servicio militar o en situación análoga, pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores/as a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

2. La empresa entrante comunicará a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión y la empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a las personas trabajadoras que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran

llegar a instar su reincorporación al mismo centro.

Igualmente deberá poner en su conocimiento las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social y copia de los contratos, si los hubiera).

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización de la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

Asimismo, 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 el presente artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos Las personas trabajadoras y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo aquí estipulado, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio tanto todos Las personas trabajadoras y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

3. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador).

No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o Las personas trabajadoras probaren fehacientemente que los servicios se hubieren reiniciado por un nuevo contratista.

4. Asimismo la empresa saliente deberá facilitar a la entrante copia del plan de prevención relativo a cada trabajador sobre el que se realice la subrogación, así como los informes y protocolos relativos a la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de cada uno de Las personas trabajadoras subrogados.

5. También deberá la empresa saliente facilitar a la empresa entrante la relación de vacaciones disfrutadas y pendientes conforme el calendario de vacaciones pactado con la RLT o las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 15º. Contratación a tiempo parcial, jornada y clasificación del personal.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Legales o reglamentarias de general aplicación, excepto en lo siguiente:

Horas complementarias.

En uso de las facultadas concedidas a los convenios de ámbito superior a la empresa por el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que en el caso de trabajadores/as con contrato a tiempo parcial, y siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, podrán realizarse horas complementarias de carácter voluntario para las personas trabajadoras de hasta un 30% de la jornada por la que hayan sido contratadas.

Interrupción de la jornada.

Asimismo, y siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador al respecto, el presente convenio,

utilizando la facultad reguladora que le concede el artículo 12.4.b) del Estatuto de los Trabajadores, permite la interrupción de la jornada más de una vez.

Modificación del tiempo de trabajo establecida en el contrato.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de los dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán las personas trabajadoras que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Remisión al ámbito superior en lo relativo a categorías profesionales y funciones.

Las partes se remiten al Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (código de convenio n.º 99100125012013) (publicado en el BOE de 23 de mayo de 2013) en lo relativo a categorías profesionales y funciones, sin que ello suponga modificaciones salariales, que sigue rigiéndose por lo dispuesto en las tablas anexas al presente convenio, e incluso aunque este convenio se encuentre derogado.

Artículo 16º. Jubilación.

Las empresas afectadas por este Convenio en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 64 años con el cien por cien de salario y siempre que medie acuerdo y aceptación por parte de la Empresa, contratará simultáneamente a un trabajador joven o perceptor de la prestación de desempleo con un contrato de igual

naturaleza.

Asimismo, siempre que legalmente sea posible, y mediante mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador y nunca de manera unilateral, podrán pactarse jubilaciones anticipadas a los 63 años con una indemnización en favor de la persona trabajadora de 7 mensualidades.

Artículo 17º. Incapacidad transitoria.

En caso de accidente laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día de producirse el evento.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social de la siguiente manera, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa:

– Cuando se precise hospitalización de la persona trabajadora enferma se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.T. en la forma señalada anteriormente hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el día de la baja durante la permanencia de la persona trabajadora en el centro sanitario y durante un máximo de 60 días, una vez abandonado este, en concepto de convalecencia.

– En caso de que no haya hospitalización, se complementarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social, a partir del séptimo día incluido en adelante de la siguiente manera:

A) Hasta el 95% de las percepciones salariales de la persona trabajadora desde el primer día de la baja, si es la primera baja del año natural.

B) Hasta el 90% de las percepciones salariales de la persona trabajadora, en el caso de que se trate de la segunda y sucesivas bajas en el mismo año natural.

Sólo se complementarán las bajas de IT que tengan una duración de 7 o más días, si bien se complementarán desde el primer día de baja, en estos casos.

Artículo 18º. Derechos sindicales.

A) Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie su afiliación sindical.

B) Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

C) Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

D) Las empresas pondrán un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la

empresa.

E) Los delegados de personal y miembros de comité de empresa gozarán de un incremento de 5 horas sobre el máximo establecido en las disposiciones legales para el ejercicio de sus funciones sindicales.

No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

F) La persona trabajadora justificará ante la empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.

G) Cuotas sindicales: A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de Las personas trabajadoras el importe de la cuota mensual correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante el periodo de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

H) La empresa reconocerá a sus trabajadores/as el derecho a 4 horas, con cargo a la misma, durante el periodo comprendido entre el inicio de la negociación del Convenio y su aprobación, para informar de la marcha del proceso de negociación colectiva.

I) Quienes ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y a cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

Artículo 19º. Reconocimiento medico.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a realizar cuantos reconocimientos médicos se precisen conforme se disponga en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud de cada empresa, y en todo caso se realizará al menos uno al año. Las empresas estarán obligadas a darle el oportuno permiso al trabajador que vaya a realizarse le reconocimiento, y serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 20º. Licencias retribuidas.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una licencia con sueldo en los casos que a continuación se detallan y durante el número de días que también se indican para cada uno de ellos:

A) Muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos de la persona trabajadora o cónyuge o pareja de hecho inscrita: 3 días de licencia que podrán ampliarse 3 días más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

B) Muerte de tíos, primos o sobrinos de la persona trabajadora, o Muerte de bisabuelos y biznietos de la persona trabajadora o su cónyuge: 1 día de licencia.

C) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de disconformidad entre empresa y trabajador sobre la interpretación del concepto de enfermedad grave, ambas partes podrán someterse al arbitrio de la Comisión Paritaria del Convenio.

D) Por traslado del domicilio habitual: 1 día de licencia.

E) Por matrimonio: 15 días naturales de licencia en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. En los casos de licencia por matrimonio, si así lo solicita la persona trabajadora, ésta deberá ser prolongada con la vacación anual que ésta tenga devengada.

F) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo por el tiempo necesario para la realización de técnicas de fecundación o reproducción asistida, previa justificación por la persona trabajadora afectada de que dichas técnicas deben realizarse obligatoriamente dentro del horario de trabajo.

G) Reducción de jornada por situaciones especiales de menores de 12 años y mayores dependientes.

Cuando por motivo de cuidado de un hijo menor de 12 años o persona dependiente a cargo de la persona trabajadora provocada por enfermedad o circunstancia médica de carácter grave sea necesaria una atención específica que implique una reducción de jornada, la persona trabajadora afectado/a podrá solicitar reducción de su jornada a la empresa, la cual será concedida por la empresa en el plazo máximo de cuatro días. El cese de la reducción de jornada realizada por esta circunstancia podrá ser solicitado por la persona trabajadora en cualquier momento, debiendo la empresa reponer al trabajador en su jornada anterior en el plazo máximo de dos días desde la recepción de la solicitud.

En los casos no previstos en la Ley y no mencionados anteriormente se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

Artículo 21º. Prendas de trabajo.

1º. Todo trabajador/a vendrá obligado/a al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas, el cual deberá devolver a la empresa con carácter simultáneo a su sustitución o al finalizar su relación laboral con la empresa.

2.° La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección. adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien al cuerpo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

g) Siempre que por acuerdo entre la empresa y el comité de seguridad y salud laboral (o el delegado de prevención en el caso de no existir comité de seguridad y salud laboral) así se determine, la empresa deberá entregar calzado adecuado al puesto de trabajo de cada trabajador, cuyo uso, al igual que el resto de prendas, será obligatorio.

3º. Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

4º. Protección de la cabeza:

1. Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello, y completará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos, por su proximidad a máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente y ocasional de sustancias peligrosas o sucias, será obligatoria la cobertura del caballo con cofias, redes, gorros, boinas u otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes será preceptiva la utilización de cascos protectores, que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales y legislación complementaria.

5º. Protección de las extremidades superiores:

La protección de las manos, antebrazos y brazos se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de los riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador.

Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

6º. Protección del aparato respiratorio:

1. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

a) Serán de tipo apropiado al riesgo.

b) Ajustarán completamente al contorno facial, para evitar filtraciones.

c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.

d) Se vigilará su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.

e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.

f) Se almacenarán en compartimentos amplios y secos, con temperatura adecuada.

Artículo 22º. Protección a la maternidad y promoción de la igualdad.

En aquellos centros de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores/as, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las operarias embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras éste dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadores/as en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificara un médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de Las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con cobro de su remuneración, para

la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso escrito al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario de trabajo. Este derecho se hará extensivo a la realización de técnicas de fecundación asistida.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo y así lo certificase el médico del Servicio Público de Salud que asista a la trabajadora.

Las partes, asimismo, se comprometen a fomentar la igualdad de género en el desarrollo del presente convenio.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 23º. Póliza de seguro colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán, en el plazo de 60 días como máximo desde la publicación del mismo en el Diario Oficial de Extremadura un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, asegurando la percepción por parte de los herederos legales o beneficiarios que designe la persona trabajadora en el caso de que se produzca tal evento, de las cantidades que se indican en la tabla adjunta.

Artículo 24º. Faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la Ley General.

Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por Las personas trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que exista causa justificada.

2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo aunque sea por breve tiempo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público, podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.

8. Falta de aseo y limpieza personal.

9. Pequeños descuidos en la conservación de material y falta de aviso sobre los defectos del mismo.

Faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.

3. La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio

herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasiones perjuicio a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.

7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. Simular la presencia de otro trabajador.

11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.

12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documentos de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de los representantes de Las personas trabajadoras y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.

6. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7. La condena penal que conlleve la efectiva privación de libertad.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10. Causar accidente grave por negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. El acoso sexual.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

17. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Sanciones: aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.

– Despido.

Artículo 25. Regulación del régimen de excedencias.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

No podrá disfrutar de excedencia voluntaria simultáneamente más del 10 % del personal de la empresa.

En cuanto al reingreso de estos excedentes voluntarios su ingreso será automático. La petición de reingreso por parte de la persona trabajadora excedente deberá asimismo formularse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito.

Artículo 26. Plus de nocturnidad, trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de Las personas trabajadoras nocturnos no podrá exceder de 37 horas y media semanales. Dichos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución del 25% salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual Las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores/as que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días de la semana.

4. Las personas trabajadoras nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptando a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores/as de la empresa.

El empresario deberá garantizar que Las personas trabajadoras nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Las personas trabajadoras nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según incierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de Las personas trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 27. 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/as 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 aplicación 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 susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve 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/as 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 a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 28. Actuaciones de prevención frente a catástrofes.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación fren-te a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos , se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento para todas las empresas a las que resulte de aplicación el presente Convenio colectivo:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

– Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión), temperatura extrema (calor, frío).

– Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo).

– Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos.

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

– Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.

– Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

– Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

– En qué condiciones se activará el procedimiento.

– Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras em-presas que presten servicios en el centro de trabajo.

– Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 29. Acoso sexual y por razón de sexo. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTB en las empresas.

Constituye acoso sexual y por razón de sexo cualquier comportamiento verbal o físico, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará acto de discriminación.

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseado, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella. El acoso sexual en el trabajo provoca la violación de los siguientes derechos:

– A la intimidad.

– Al respeto de la dignidad personal.

– A la no discriminación por razón de sexo.

– A la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

La persona trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o similar, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá 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 periodo de tiempo, 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.

Se considerarán parte integrante del presente convenio Colectivo, las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La igualdad de trato y de oportunidad en el seno de la empresa, no podrá ser limitada por razón del sexo, de tal manera que para el acceso a cualquier puesto de trabajo se tendrá en cuenta los conocimientos del mismo, con plena igualdad entre mujeres y hombres. Aquellas empresas que vengan obligadas a la elaboración de planes de igualdad, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 3/2007, deberán proceder a su elaboración, teniendo que ser oída la representación de los trabajadores en la empresa.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas y sus plantillas actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales (LGTBI), respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la empresa evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación e identidad sexual de la persona seleccionada, así como la expresión del género que muestren y sus características sexuales.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que sea de aplicación en la empresa, serán aplicables a toda la plantilla, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 30. Medidas para una movilidad sostenible.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la movilidad sostenible como un derecho social, ambiental y laboral de las personas trabajadoras. En consonancia con la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible vigente, se comprometen a promover un modelo de transporte seguro, limpio y eficiente que minimice el impacto ambiental, reduzca la siniestralidad in itinere y en misión, y garantice una transición ecológica justa que proteja el empleo en el sector.

Es por ello por lo que, las empresas afectadas por el presente convenio tendrán el deber de observar las siguientes medidas:

– Impulsar campañas de información y formación en movilidad sostenible, con el objetivo de un mayor uso del transporte público y transporte colectivo que contribuya a la reducción de emisiones para el medio ambiente y la prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo.

– Establecer, siempre y cuando sea viable dentro de las empresas afectadas, horarios flexibles de inicio y fin de jornada compatibles con el acceso al transporte público o colaborativo.

– Optimización de desplazamientos. Las empresas serán responsables de una organización eficiente de trabajo para minimizar desplazamientos innecesarios de las personas trabajadoras.

– Potenciar el uso de vehículo compartido, promoviendo, cuando sea posible y siempre de forma voluntaria, la coordinación entre personas trabajadoras para compartir vehículo en desplazamientos.

– Impulsar el uso, siempre y cuando sea posible, de otros medios de transportes tales como bicicletas, bicicleta eléctrica, patinetes o Vehículo de Movilidad Personal o similares, para desplazamiento al centro de trabajo o trayectos en los que estos medios sean viables y se cumpla con las medidas de seguridad oportunas.

– Formación e impulso del establecimiento de buenas prácticas para un uso responsable y eficiente de los vehículos de empresa.

– La puesta a disposición, siempre y cuando sea posible, de aparcamientos seguros para medios alternativos de transporte (bicicletas, etc) y/o vehículos de movilidad personales.

– La puesta a disposición para las personas trabajadoras de formación periódica y continua en técnicas de conducción eficiente y segura. Asimismo, la optimización de las rutas de distribución de mercancías priorizará criterios ambientales y de reducción de la fatiga laboral, integrando sistemas de digitalización documental para agilizar los tiempos de espera y descarga.

– Facilitar la modalidad de trabajo a distancia para aquellos puestos de trabajos susceptibles de esta.

A los efectos de establecer un compromiso de impulsar todas las medidas posibles para dar cumplimiento a los establecido en la Ley 9/2025, se constituirá una Comisión de Movilidad Sostenible de carácter paritario que tendrá como función primordial el seguimiento del cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas y su aplicabilidad.

Medidas de incentivo. Las empresas, previo acuerdo con la RLPT, podrán establecer sistemas de compensación económica o incentivos, tales como plus de kilometraje por movilidad activa o compartida.

Con independencia de la observancia de las medidas anteriores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones

de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente Convenio hacen constar que las condiciones pactadas en el mismo suponen, teniendo en cuenta todos los conceptos y deslizamientos, un incremento de la masa salarial de las personas trabajadoras del 3,45 % en el año 2.026, del 4,15 % en el año 2027, y del 5,85% en el año 2028, ello sin tener en cuenta la aplicación del plus hospitales y centros de salud en los centros de trabajo donde aún no se haya implementado por no haberse producido nuevas adjudicaciones.

Asimismo, estudiados los costes laborales y estructurales del sector, consideran como práctica de competencia desleal por ofertarse a precios por debajo del coste, cualquier servicio prestado a un precio al cliente inferior a los señalados en la tabla adjunta como cláusula de competencia desleal.

Concepto	2026 (+3,45%)	2027 (+4,15%)	2028 (+5,85%)
Trabajo no hospitalario	16,60 €	17,29 €	18,30 €
Trabajo hospitalario	19,04 €	19,83 €	20,99 €

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Para evitar en todo lo posible los riesgos laborales que pueda suponer la utilización de sustancias químicas, las personas trabajadoras afectadas pueden proponer a través de sus comités de seguridad y salud laboral o delegados de prevención la sustitución de sustancias que consideren dañinas por otras que no lo sean, así como cualquier otro tipo de medidas que puedan evitar accidentes o enfermedades profesionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

En todo caso, las empresas vendrán obligadas a complementar los salarios recibidos por las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio por todos los conceptos salariales de modo que todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio reciban el salario minimo interprofesional establecido para cada anualidad para el estado español en cómputo anual.

Sin perjuicio de la regularización anual que pueda corresponder, ningún trabajador/a podrá percibir en su nómina mensual una cantidad inferior al SMI mensual establecido para el Estado Español.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, serán abonadas por las empresas a sus trabajadores/as en la nómina del mes siguiente a que se produzca dicha publicación. Aquellas personas trabajadoras que cesaran en su actual empresa antes de la fecha señalada y percibieran liquidación, percibirán con ésta los atrasos del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/5/2013) que se mantendrá como derecho supletorio pactado aún cuando se encontrara derogado durante la vigencia de este Convenio.

TABLAS.

CATEGORÍAS	Salario base mes 2025	Salario anual 2025	Salario base mes 2026	Salario anual 2026	Salario base mes 2027	Salario anual 2027	Salario base mes 2028	Salario anual 2028
DIRECTOR	1.331,61 €	19.974,15 €	1.371,56 €	20.573,37 €	1.426,42 €	21.396,30 €	1.497,74 €	22.466,12 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.265,34 €	18.980,05 €	1.303,30 €	19.549,45 €	1.355,43 €	20.331,43 €	1.423,20 €	21.348,00 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.265,34 €	18.980,05 €	1.303,30 €	19.549,45 €	1.355,43 €	20.331,43 €	1.423,20 €	21.348,00 €
JEFE DE PERSONAL	1.265,34 €	18.980,05 €	1.303,30 €	19.549,45 €	1.355,43 €	20.331,43 €	1.423,20 €	21.348,00 €
JEFE DE COMPRAS	1.265,34 €	18.980,05 €	1.303,30 €	19.549,45 €	1.355,43 €	20.331,43 €	1.423,20 €	21.348,00 €
JEFE DE SERVICIO	1.265,34 €	18.980,05 €	1.303,30 €	19.549,45 €	1.355,43 €	20.331,43 €	1.423,20 €	21.348,00 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.232,23 €	18.483,43 €	1.269,20 €	19.037,93 €	1.319,97 €	19.799,45 €	1.385,96 €	20.789,42 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.199,04 €	17.985,59 €	1.235,01 €	18.525,16 €	1.284,41 €	19.266,17 €	1.348,63 €	20.229,48 €
TITULADO GRADO LABORAL	1.165,91 €	17.488,63 €	1.200,89 €	18.013,29 €	1.248,92 €	18.733,82 €	1.311,37 €	19.670,52 €
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.165,91 €	17.488,63 €	1.200,89 €	18.013,29 €	1.248,92 €	18.733,82 €	1.311,37 €	19.670,52 €
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.132,77 €	16.991,50 €	1.166,75 €	17.501,24 €	1.213,42 €	18.201,29 €	1.274,09 €	19.111,36 €
CAJERO	1.066,47 €	15.997,05 €	1.098,46 €	16.476,97 €	1.142,40 €	17.136,04 €	1.199,52 €	17.992,85 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.033,36 €	15.500,44 €	1.064,36 €	15.965,45 €	1.106,94 €	16.604,07 €	1.162,28 €	17.434,27 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.000,21 €	15.003,13 €	1.030,22 €	15.453,22 €	1.071,43 €	16.071,35 €	1.125,00 €	16.874,91 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	935,81 €	14.037,15 €	963,89 €	14.458,27 €	1.002,44 €	15.036,60 €	1.052,56 €	15.788,43 €
TELEFONISTA	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
COBRADOR	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
ENCARGADO GENERAL	1.122,68 €	16.840,17 €	1.156,36 €	17.345,37 €	1.202,61 €	18.039,19 €	1.262,74 €	18.941,15 €

CATEGORÍAS	Salario base mes 2025	Salario anual 2025	Salario base mes 2026	Salario anual 2026	Salario base mes 2027	Salario anual 2027	Salario base mes 2028	Salario anual 2028
ENCARGADO DE ZONA	1.085,27 €	16.279,18 €	1.117,83 €	16.767,56 €	1.162,55 €	17.438,26 €	1.220,67 €	18.310,17 €
ENCARGADO DE SECTOR	1.062,86 €	15.942,87 €	1.094,74 €	16.421,16 €	1.138,53 €	17.078,00 €	1.195,46 €	17.931,90 €
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.033,87 €	15.508,03 €	1.064,88 €	15.973,27 €	1.107,48 €	16.612,20 €	1.162,85 €	17.442,81 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	945,03 €	14.175,37 €	973,38 €	14.600,63 €	1.012,31 €	15.184,65 €	1.062,93 €	15.943,88 €
ORDENANZA	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
ALMACENERO	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
LISTERO	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
VIGILANTE	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
ESPECIALISTA	952,71 €	14.290,63 €	981,29 €	14.719,35 €	1.020,54 €	15.308,13 €	1.071,56 €	16.073,53 €
PEON ESPECIALIZADO	948,81 €	14.232,14 €	977,27 €	14.659,11 €	1.016,36 €	15.245,47 €	1.067,18 €	16.007,74 €
LIMPIADOR/A	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
CONDUCTOR LIMPIADOR	952,71 €	14.290,63 €	981,29 €	14.719,35 €	1.020,54 €	15.308,13 €	1.071,56 €	16.073,53 €
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	952,71 €	14.290,63 €	981,29 €	14.719,35 €	1.020,54 €	15.308,13 €	1.071,56 €	16.073,53 €
AYUDANTE	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
PEÓN	931,02 €	13.965,37 €	958,95 €	14.384,33 €	997,31 €	14.959,70 €	1.047,18 €	15.707,69 €
APRENDIZ	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI
SEGURO COLECTIVO (Artículo 23)		39.115,81 €		40.289,29 €		41.900,86 €		43.995,90 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CÁCERES										
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 182 - Martes, 18 de septiembre de 2018)										
Artículo 10.º Jornada de trabajo.										
... en cómputo anual a	1698	horas anuales de trabajo.								
CATEGORÍAS	Salario Base Mes 2017	Salario Anual 2017	Salario Base Mes del 1/1/18 al 30/6/18	Salario Base Mes del 1/7/18 al 31/12/18	Salario Anual 2018	Salario Base mes 2019				
DIRECTOR	1.145,14	17.177,03	1.145,14	1.150,86	17.219,97	1.162,37				
DIRECTOR COMERCIAL	1.088,14	16.322,14	1.088,14	1.093,58	16.362,95	1.104,52				
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.088,14	16.322,14	1.088,14	1.093,58	16.362,95	1.104,52				
JEFE DE PERSONAL	1.088,14	16.322,14	1.088,14	1.093,58	16.362,95	1.104,52				
JEFE DE COMPRAS	1.088,14	16.322,14	1.088,14	1.093,58	16.362,95	1.104,52				
JEFE DE SERVICIO	1.088,14	16.322,14	1.088,14	1.093,58	16.362,95	1.104,52				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.059,67	15.895,07	1.059,67	1.064,97	15.934,80	1.075,62				
TITULADO GRADO MEDIO	1.031,13	15.466,95	1.031,13	1.036,29	15.505,62	1.046,65				
TITULADO GRADO LABORAL	1.002,64	15.039,58	1.002,64	1.007,65	15.077,18	1.017,73				
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.002,64	15.039,58	1.002,64	1.007,65	15.077,18	1.017,73				
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	974,14	14.612,06	974,14	979,01	14.648,59	988,80				
CAJERO	917,13	13.756,88	917,13	921,71	13.791,27	930,93				
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	888,65	13.329,80	888,65	893,10	13.363,13	902,03				
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	860,14	12.902,14	860,14	864,44	12.934,39	873,09				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	804,76	12.071,43	804,76	808,79	12.101,61	816,87				
TELEFONISTA	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
COBRADOR	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
ENCARGADO GENERAL	965,46	14.481,92	965,46	970,29	14.518,13	979,99				
ENCARGADO DE ZONA	933,30	13.999,50	933,30	937,97	14.034,50	947,35				
ENCARGADO DE SECTOR	914,02	13.710,28	914,02	918,59	13.744,56	927,77				
ENCARGADO DE EDIFICIO	889,09	13.336,33	889,09	893,53	13.369,67	902,47				
RESPONSABLE DE EQUIPO	812,69	12.190,30	812,69	816,75	12.220,77	824,92				
ORDENANZA	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
ALMACENERO	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
LISTERO	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				

VIGILANTE	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
ESPECIALISTA	819,29	12.289,42	819,29	823,39	12.320,15	831,63				
PEON ESPECIALIZADO	815,94	12.239,12	815,94	820,02	12.269,71	828,22				
LIMPIADOR/A	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
CONDUCTOR LIMPIADOR	819,29	12.289,42	819,29	823,39	12.320,15	831,63				
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	819,29	12.289,42	819,29	823,39	12.320,15	831,63				
AYUDANTE	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
PEON	800,65	12.009,70	800,65	804,65	12.039,73	812,70				
APRENDIZ	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI				
SEGURO COLECTIVO (Art. 23)		33.638,16			33.806,35					
	Salario anual 2019	Salario Base mes 2020	Salario anual 2020	Salario base mes 2021	Salario anual 2021					
	17.435,55	1.185,62	17.784,26	1.212,29	18.184,40					
	16.567,79	1.126,61	16.899,14	1.151,96	17.279,38					
	16.567,79	1.126,61	16.899,14	1.151,96	17.279,38					
	16.567,79	1.126,61	16.899,14	1.151,96	17.279,38					
	16.567,79	1.126,61	16.899,14	1.151,96	17.279,38					
	16.567,79	1.126,61	16.899,14	1.151,96	17.279,38					
	16.134,29	1.097,13	16.456,97	1.121,82	16.827,26					
	15.699,73	1.067,58	16.013,73	1.091,60	16.374,03					
	15.265,93	1.038,08	15.571,25	1.061,44	15.921,60					
	15.265,93	1.038,08	15.571,25	1.061,44	15.921,60					
	14.831,98	1.008,57	15.128,61	1.031,27	15.469,01					
	13.963,92	949,55	14.243,20	970,91	14.563,67					
	13.530,42	920,07	13.801,02	940,77	14.111,55					
	13.096,31	890,55	13.358,24	910,59	13.658,80					
	12.253,11	833,21	12.498,17	851,96	12.779,38					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	14.699,88	999,59	14.993,87	1.022,08	15.331,24					
	14.210,19	966,29	14.494,40	988,03	14.820,52					
	13.916,62	946,33	14.194,95	967,62	14.514,34					
	13.537,04	920,52	13.807,78	941,23	14.118,46					
	12.373,76	841,42	12.621,23	860,35	12.905,21					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.474,38	848,26	12.723,87	867,34	13.010,15					
	12.423,32	844,79	12.671,78	863,79	12.956,90					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.474,38	848,26	12.723,87	867,34	13.010,15					
	12.474,38	848,26	12.723,87	867,34	13.010,15					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	12.190,45	828,95	12.434,26	847,60	12.714,03					
	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI					

	34.144,42		34.827,31		35.610,92					
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 159 - Jueves 18 de agosto de 2022)										
Artículo 6º. Gratificaciones extraordinarias	3	de 30 días de salario convenio más antigüedad o plus complementario de ésta								
Artículo 7º. Antigüedad										
El 1 de Enero del año 2017	4%	por trienio								
A partir del 1/1/2017	3%	para cada trienio								
Artículo 9. Plus de hospitales y centros de salud	30%	del salario base de cada trabajador/a afectado/a con efectos a partir del 1 de julio del año 2024								
pagadero exclusivamente en las concesiones públicas o privadas que entren en vigor a partir de dicha fecha										
Artículo 11º. Jornada de trabajo	1698	horas anuales de trabajo								
Las horas extraordinarias serán remuneradas ... recargo del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad o plus complementario de ésta								
Artículo 26. Plus de nocturnidad, trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo										
2. El trabajo nocturno tendrá una retribución del	25%									
CATEGORÍAS	Salario Base Mes 2021	Salario Anual 2021	Salario Base Mes 2022	Salario Anual 2022	Salario Base mes 2023	Salario Anual 2023	Salario Base mes 2024	Salario Anual 2024	Salario Base mes 2025	Salario Anual 2025
DIRECTOR	1.212,29	18.184,40	1.236,54	18.548,09	1.264,36	18.965,24	1.295,97	19.439,56	1.331,61	19.974,15
DIRECTOR COMERCIAL	1.151,96	17.279,38	1.175,00	17.624,97	1.201,44	18.021,53	1.231,47	18.472,07	1.265,34	18.980,05
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.151,96	17.279,38	1.175,00	17.624,97	1.201,44	18.021,53	1.231,47	18.472,07	1.265,34	18.980,05
JEFE DE PERSONAL	1.151,96	17.279,38	1.175,00	17.624,97	1.201,44	18.021,53	1.231,47	18.472,07	1.265,34	18.980,05
JEFE DE COMPRAS	1.151,96	17.279,38	1.175,00	17.624,97	1.201,44	18.021,53	1.231,47	18.472,07	1.265,34	18.980,05

JEFE DE SERVICIO	1.151,96	17.279,38	1.175,00	17.624,97	1.201,44	18.021,53	1.231,47	18.472,07	1.265,34	18.980,05
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.121,82	16.827,26	1.144,26	17.163,81	1.170,00	17.549,99	1.199,25	17.988,74	1.232,23	18.483,43
TITULADO GRADO MEDIO	1.091,60	16.374,03	1.113,43	16.701,51	1.138,48	17.077,29	1.166,95	17.504,23	1.199,04	17.985,59
TITULADO GRADO LABORAL	1.061,44	15.921,60	1.082,67	16.240,03	1.107,03	16.605,43	1.134,70	17.020,57	1.165,91	17.488,63
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.061,44	15.921,60	1.082,67	16.240,03	1.107,03	16.605,43	1.134,70	17.020,57	1.165,91	17.488,63
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.031,27	15.469,01	1.051,90	15.778,39	1.075,56	16.133,40	1.102,45	16.536,74	1.132,77	16.991,50
CAJERO	970,71	14.563,67	990,33	14.854,94	1.012,61	15.189,18	1.037,93	15.568,91	1.066,47	15.997,05
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	940,77	14.111,55	959,59	14.393,78	981,18	14.717,64	1.005,71	15.085,58	1.033,36	15.500,44
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	910,59	13.658,80	928,80	13.931,98	949,70	14.245,45	973,44	14.601,58	1.000,21	15.003,13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	851,96	12.779,38	869,00	13.034,97	888,55	13.328,25	910,77	13.661,49	835,81	14.037,15
TELEFONISTA	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
COBRADOR	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
ENCARGADO GENERAL	1.022,08	15.331,24	1.042,52	15.637,86	1.065,98	15.989,72	1.092,63	16.389,46	1.122,68	16.840,17
ENCARGADO DE ZONA	988,03	14.820,52	1.007,79	15.116,93	1.030,47	15.457,06	1.056,23	15.843,49	1.087,27	16.279,18
ENCARGADO DE SECTOR	967,62	14.514,34	986,97	14.804,63	1.009,18	15.137,73	1.034,41	15.516,17	1.062,86	15.942,87
ENCARGADO DE EDIFICIO	941,23	14.118,46	960,05	14.400,83	981,66	14.724,85	1.006,20	15.092,97	1.033,87	15.508,03
RESPONSABLE DE EQUIPO	860,35	12.905,21	877,56	13.163,31	897,30	13.459,49	919,73	13.795,98	945,03	14.175,37
ORDENANZA	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
ALMACENERO	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
LISTERO	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
VIGILANTE	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
ESPECIALISTA	867,34	13.010,15	884,69	13.270,35	904,59	13.568,94	927,21	13.908,16	952,71	14.290,63
PEON ESPECIALIZADO	867,79	12.956,90	881,07	13.216,04	900,89	13.513,40	923,41	13.851,23	948,81	14.232,14
LIMPIADOR/A	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
CONDUCTOR LIMPIADOR	867,34	13.010,15	884,69	13.270,35	904,59	13.568,94	927,21	13.908,16	952,71	14.290,63
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	867,34	13.010,15	884,69	13.270,35	904,59	13.568,94	927,21	13.908,16	952,71	14.290,63
AYUDANTE	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
PEON	847,60	12.714,03	864,55	12.968,31	884,00	13.260,10	906,10	13.591,60	931,02	13.965,37
APRENDIZ	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI
SEGURO COLECTIVO (Art. 23)		35.610,92		36.323,14		37.140,41		38.068,92		39.115,81
ESTOS IMPORTES SE REFEIREN A CANTIDADES SIN PLUS O ANTIGÜEDAD.										
Se consideran 1.698 horas anuales.										
CORRECCIÓN DE ERRORES (DOE NÚMERO 39, Lunes 27 de febrero de 2023)										
Disposición adicional primera.										
costes laborales y estructurales ...										

Año 2022:	15,20	euros/hora.								
Año 2023:	15,55	euros/hora.								
Año 2024 Trabajo no hospitalario:	15,85	euros/hora.								
Año 2025 Trabajo no hospitalario:	16,05	euros/hora.								
Año 2024 Trabajo hospitalario:	18,00	euros/hora.								
Año 2025 Trabajo hospitalario:	18,41	euros/hora.								
Precios SIN IVA										
\\\\\										
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 148 - Lunes 3 de agosto de 2026)										
Artículo 6º. Gratificaciones extraordinarias										
Pagas	2									
Verano	en la primera quincena de julio	de 30 días sobre salario convenio más antigüedad o plus complementario	Del 1 de enero al 30 de junio							
Diciembre	en la primera quincena del mes	de 30 días sobre salario convenio más antigüedad o plus complementario	Del 1 de Julio al 31 de diciembre							
Artículo 9. Pluses										
en año 2027, plus de días festivos	17	euros por cada día de prestación laboral en dichas fechas								
y de	19	euros por cada día de prestación laboral en dicha fechas cualquiera que sea su jornada laboral en ese día durante el año 2028								
Artículo 10. Vacaciones										
días naturales	30									
remuneración	Sumatorio de la remuneración percibida durante 11 meses anteriores al periodo vacacional (330 días) / 330 días * número de días de vacaciones									
Artículo 11º. Jornada de trabajo										

anual	1698	horas anuales de trabajo								
horas extraordinarias ... recargo del	75,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad o plus complementario de ésta								
Artículo 17º. Incapacidad transitoria										
En caso de accidente laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día de producirse el evento. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social de la siguiente manera, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa: - Cuando se precise hospitalización de la persona trabajadora enferma se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.T. en la forma señalada anteriormente hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el día de la baja durante la permanencia de la persona trabajadora en el centro sanitario y durante un máximo de 60 días, una vez abandonado este, en concepto de convalecencia. - En caso de que no haya hospitalización, se complementarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social, a partir del séptimo día incluido en adelante de la siguiente manera: A) Hasta el 95% de las percepciones salariales de la persona trabajadora desde el primer día de la baja, si es la primera baja del año natural. B) Hasta el 90% de las percepciones salariales de la persona trabajadora, en el caso de que se trate de la segunda y sucesivas bajas en el mismo año natural. Sólo se complementarán las bajas de IT que tengan una duración de 7 o más días, si bien se complementarán desde el primer día de baja, en estos casos										

Artículo 26. Plus de nocturnidad, trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo										
trabajo nocturno retribución del	25,00 %									
TABLAS										
CATEGORÍAS	Salario base mes 2025	Salario anual 2025	Salario base mes 2026	Salario anual 2026	Salario base mes 2027	Salario anual 2027	Salario base mes 2028	Salario anual 2028		
DIRECTOR	1331,61	19974,15	1371,56	20573,37	1426,42	21396,3	1497,74	22466,12		
DIRECTOR COMERCIAL	1265,34	18980,05	1303,3	19549,45	1355,43	20331,43	1423,2	21348		
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1265,34	18980,05	1303,3	19549,45	1355,43	20331,43	1423,2	21348		
JEFE DE PERSONAL	1265,34	18980,05	1303,3	19549,45	1355,43	20331,43	1423,2	21348		
JEFE DE COMPRAS	1265,34	18980,05	1303,3	19549,45	1355,43	20331,43	1423,2	21348		
JEFE DE SERVICIO	1265,34	18980,05	1303,3	19549,45	1355,43	20331,43	1423,2	21348		
TITULADO GRADO SUPERIOR	1232,23	18483,43	1269,2	19037,93	1319,97	19799,45	1385,96	20789,42		
TITULADO GRADO MEDIO	1199,04	17985,59	1235,01	18525,16	1284,41	19266,17	1348,63	20229,48		
TITULADO GRADO LABORAL	1165,91	17488,63	1200,89	18013,29	1248,92	18733,82	1311,37	19670,52		
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1165,91	17488,63	1200,89	18013,29	1248,92	18733,82	1311,37	19670,52		
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1132,77	16991,5	1166,75	17501,24	1213,42	18201,29	1274,09	19111,36		
CAJERO	1066,47	15997,05	1098,46	16476,97	1142,4	17136,04	1199,52	17992,85		
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1033,36	15500,44	1064,36	15965,45	1106,94	16604,07	1162,28	17434,27		
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1000,21	15003,13	1030,22	15453,22	1071,43	16071,35	1125	16874,91		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	935,81	14037,15	963,89	14458,27	1002,44	15036,6	1052,56	15788,43		
TELEFONISTA	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
COBRADOR	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
ENCARGADO GENERAL	1122,68	16840,17	1156,36	17345,37	1202,61	18039,19	1262,74	18941,15		
ENCARGADO DE ZONA	1085,27	16279,18	1117,83	16767,56	1162,55	17438,26	1220,67	18310,17		
ENCARGADO DE SECTOR	1062,86	15942,87	1094,74	16421,16	1138,53	17078	1195,46	17931,9		
ENCARGADO DE EDIFICIO	1033,87	15508,03	1064,88	15973,27	1107,48	16612,2	1162,85	17442,81		
RESPONSABLE DE EQUIPO	945,03	14175,37	973,38	14600,63	1012,31	15184,65	1062,93	15943,88		
ORDENANZA	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
ALMACENERO	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
LISTERO	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
VIGILANTE	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
ESPECIALISTA	952,71	14290,63	981,29	14719,35	1020,54	15308,13	1071,56	16073,53		
PEON ESPECIALIZADO	948,81	14232,14	977,27	14659,11	1016,36	15245,47	1067,18	16007,74		
LIMPIADOR/A	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
CONDUCTOR LIMPIADOR	952,71	14290,63	981,29	14719,35	1020,54	15308,13	1071,56	16073,53		
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	952,71	14290,63	981,29	14719,35	1020,54	15308,13	1071,56	16073,53		
AYUDANTE	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
PEÓN	931,02	13965,37	958,95	14384,33	997,31	14959,7	1047,18	15707,69		
APRENDIZ	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI		
SEGURO COLECTIVO										
(Artículo 23)		39115,81		40289,29		41900,86		43995,9		