



# Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000785011981	ACTUALIZACIÓN	2024/01/10
VIGENCIA	2019/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	OCHO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 7 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios y Locales. Última actualización a: 10-01-2024 Vigencia de: 01-01-2019 a 31-12-2026. Duración OCHO AÑOS. Última publicación en BOG 7 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 7 - Miércoles, a 10 de enero de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para los años 2019-2026 (código 20000785011981).

### ANTECEDENTES

Primero. El día 31 de octubre de 2023, se suscribió el convenio citado por Aspel en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA y ESK en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 28 de noviembre de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 26 de diciembre de 2023.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el



art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 27 de diciembre de 2023.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GIPUZKOA DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 Y 2026.**

### **CAPÍTULO PRIMERO ÁMBITOS**

---

#### **Artículo 1.º Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Provincia de Gipuzkoa.

#### **Artículo 2.º Ámbito funcional.**

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúen e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al Convenio la realización, aunque sea de forma parcial, de trabajos de limpieza de edificios y locales en el territorio histórico de Gipuzkoa.

#### **Artículo 3.º Ámbito personal.**

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de limpieza que presten sus servicios profesionales en las empresas afectadas de acuerdo con el título anterior, y en las que se dediquen a limpieza de manera parcial, al personal que realice estos servicios.



## **Artículo 4.º Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de octubre de 2026 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

## **Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen las específicas de este Convenio.

En especial se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten de los pactos de centro de trabajo, donde existan cláusulas referentes a la antigüedad.

## **CAPÍTULO II JORNADA. VACACIONES**

---

### **Artículo 6.º Jornada de trabajo.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592,5 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

A efectos de lo previsto en el artículo 32,4 del estatuto de los trabajadores, las partes dispondrán de una flexibilidad del 3% de la jornada de cada trabajador/ra en cómputo anual, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y con un preaviso mínimo de cinco días al inicio del trabajo.

La utilización de esta flexibilidad por parte de las empresas en ningún caso podrá ocasionar perjuicio para la persona afectada cuando desempeñe sus servicios para dos o más empresas, que puedan suponer la pérdida o reducción de uno de los contratos suscritos. En este caso, la flexibilidad se considerará nula.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, entendiéndose por tal la que se establezca legalmente con este carácter en cada momento, se disfrutará de un descanso de 30 minutos. En jornadas inferiores a las establecidas legalmente así como en las jornadas partidas, el descanso será proporcional a las jornadas realizadas. Dicho período se retribuirá como de jornada de trabajo a todos los efectos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada de trabajo el personal se encuentre en el puesto de trabajo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 19 horas.



Se respetarán las condiciones más favorables que, tanto en materia de trabajo como de período de descanso por jornada continuada vinieren disfrutando las trabajadoras y trabajadores, señaladas en el artículo 3.º del presente Convenio.

El personal que durante la jornada laboral deba desplazarse de un centro a otro, computará el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrán a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento. (Se entenderá que es tiempo de desplazamiento cuando el tiempo invertido en el desplazamiento de un centro a otro no exceda de 1 hora). Se abonará como gasto de desplazamiento la cuantía correspondiente al transporte público, previa presentación del billete utilizado o extracto del banco en caso de utilizar tarjetas bancarias. En el supuesto que no existiera medio de transporte colectivo y el trabajador/a tuviera que utilizar vehículo propio para estos desplazamientos se abonará a 0,22 euros el kilómetro.

En los supuestos en los que se trabaje para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento de un centro a otro se considerará como tiempo efectivamente trabajado y será abonado por las empresas en proporción a la jornada realizada en cada una de ellas.

## **Artículo 7.º Vacaciones.**

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real excluyendo únicamente el plus de transporte y dietas.

Los conceptos salariales que no perciban con regularidad, se incluirán en la retribución de vacaciones por la cantidad media percibida durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador se encuentren en situación de Incapacidad Temporal antes de comenzar el disfrute de las vacaciones o la incapacidad temporal se produjera durante el periodo vacacional, el trabajador/a podrá disfrutar dicho periodo vacacional una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual mínimo de 31 días naturales, de los cuales 26 serán laborables, considerándose los sábados o en su caso los lunes, como día laborable completo, retribuidos a salario real, sin incluir transporte, más la antigüedad o la parte proporcional que corresponda, en caso de ingreso en el transcurso del año natural en que corresponda su disfrute.

Cuando la trabajadora o el trabajador cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, calculado por doceavas partes.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre empresa y personal.

La elección del período de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el centro de trabajo y en forma rotativa, de modo que quienes elijan el primer año, lo harán en último lugar al año siguiente.

En ningún caso podrá disfrutar las vacaciones más del 50 por 100 del personal de cada turno de un centro de trabajo a la vez, habiendo un mínimo de una persona en los centros donde trabajan dos o más personas.

Si el resultado de la aplicación de este porcentaje no corresponde a un número exacto de personas, el cociente



resultante será redondeado hasta la unidad inmediatamente superior.

En caso de que una trabajadora o trabajador preste sus servicios en más de una empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y cuando le sean concedidas en la empresa en la que realice mayor jornada laboral.

Aquella persona que preste servicios en un centro de trabajo que cierre por vacaciones, deberá disfrutarlas en este período. Si trabajara en varios centros y todos ellos cierran por vacaciones, las disfrutarán en su totalidad cuando cierre el centro en el que trabaje la mayor jornada.

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán al Comité de empresa y a la plantilla hasta el 31 de marzo del año en curso. En el supuesto de que la empresa no entregue el calendario laboral antes del 31 de marzo se aplicará el calendario recogido en este convenio el cual será realizado anualmente por la Comisión Paritaria.

Finalizado el contrato eventual, este personal podrá optar entre el cobro en el finiquito de la parte proporcional de las vacaciones generadas o en su caso el disfrute retribuido de las mismas. Esto se aplicaría para aquellas sustituciones que comiencen un año y finalicen al año siguiente. Cuando el período 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 permiso de maternidad previsto en el artículo 48.4 de la ley de igualdad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de puente por el cierre del centro de trabajo no se descontarán del periodo vacacional. Estos días se recuperarán por acuerdo entre trabajador y empresa.

## **Artículo 8.º Horas extraordinarias.**

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que las que se hayan trabajado y además se abonará un complemento salarial del 40% del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada, dejando a salvo cualquier otro pacto al que pueda llegarse en cada empresa con la representación legal de la plantilla.

Las empresas se obligan a entregar mensualmente al Comité de Empresa o en su caso Delegada o Delegado de Personal o Sindical, la relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, para que pueda realizarse un control de las mismas.



## CAPÍTULO III LICENCIAS. EXCEDENCIAS

---

### Artículo 9.º Licencias retribuidas.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
  - b) Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.
  - c) Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días naturales. En los casos de madre o padre: 3 días naturales. En los casos de madre o padre político, hijo o hija política, hermanas, hermanos, (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 2 días naturales.
  - d) Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día natural.
  - e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
  - f) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de 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: 5 días, según lo actualmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio y, por lo tanto, desde el momento de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-Ley y supeditado a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus eventuales modificaciones. A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.
- La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.
- g) Traslado de domicilio: 1 día natural.
  - h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.



Asimismo, el padre o la madre podrán optar por acumular esta hora diaria, a razón de una hora por cada día laborable, conforme al calendario laboral de la trabajadora o trabajador y disfrutarlo hasta que se cumpla un año del nacimiento.

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 200 km. de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

En el caso de los permisos de la letra c) que precisen de desplazamiento, la duración total del permiso nunca podrá ser inferior a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de cada momento.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia, cuando los esponsales se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

i) El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta de médica o médico de cabecera de la Seguridad social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas anuales, que deberán ser justificadas.

Dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

j) Derecho a ausencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando su realización dentro de la jornada laboral.

## **Artículo 10. Licencias no retribuidas.**

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse fraccionadamente en períodos inferiores, siempre que no se superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.



## **Artículo 11. Excedencias.**

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitándolo con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años/ desde el final de la anterior excedencia.

La trabajadora o trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo ocupado con anterioridad.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres años de la excedencia.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia por maternidad) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

## **Artículo 12. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.**

Se exceptúan del período mínimo de permanencia en la empresa a las trabajadoras y trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical, y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

## **CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES. PLUSES. COMPLEMENTOS**

---

### **Artículo 13. Tablas salariales.**

Los salarios para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 (en el periodo comprendido entre enero y junio inclusive) quedan fijados en los mismos importes que la tabla del 2018, sin incremento.

Los salarios para el año 2023 experimentarán un incremento del 5,4% sobre las tablas del año 2018 a partir del 1 de julio del 2023.

Los salarios para el año 2024 experimentarán un incremento del 3% sobre las tablas del año 2023 a partir del 1 de enero del 2024.

Los salarios para el año 2025 experimentarán un incremento del 3,8% sobre las tablas del año 2024 a partir del 1 de enero del 2025.

Los salarios para el año 2026 experimentarán un incremento del 3,8% sobre las tablas del año 2025 a partir del



1 de enero del 2026.

Asimismo las partes acuerdan una cláusula de actualización económica que se aplicará de la manera que a continuación se detalla: Si la suma de los IPCs de Euskadi correspondientes a los años 2022,2023,2024,2025 fueran superior al 7,7%, la diferencia entre el 7,7% y la cantidad resultante de la suma de los IPCs señalados se actualizará con fecha de efectos al 1 de enero de 2027. La actualización señalada tendrá el tope máximo del 3,9%.

El precio de la hora ordinaria se calculará de la siguiente manera: Salario bruto anual según tablas salariales anexas, dividido entre número de horas anuales, siendo la cantidad para el año 2023, a partir del mes de julio, de 11,61 euros para la categoría de limpiadora, utilizando la misma fórmula para el resto de categorías.

## **Artículo 14. Antigüedad.**

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron modificar el sistema del plus de antigüedad, que queda establecido de la manera siguiente:

- a) Las trabajadoras y trabajadores que vengán percibiendo complementos de antigüedad por los trienios trabajados, continuarán percibiéndolos por el importe que queda fijado en las tablas salariales.
- b) A partir del 31 de agosto de 1993 se dejaron de devengar trienios, para comenzar a computarse la antigüedad por quinquenios que se abonarán por el importe que queda fijado en las tablas salariales.
- c) La fecha del inicio del cómputo de los quinquenios será la de la fecha de percepción del último trienio, o la de ingreso en la empresa, si aún no hubiere alcanzado ninguno.
- d) El plus de antigüedad se empezará a abonar el mes en que se cumpla el quinquenio.

El plus de antigüedad tendrá el mismo incremento que el acordado en el artículo 13.

## **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía se señala en las tablas salariales anexas, que serán hechas efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, computándose semestralmente las dos últimas y anualmente la de marzo, siendo el período computable para esta última desde el 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. El importe a abonar en cada una de las tres pagas anuales será la cuantía reflejada en las tablas salariales para cada año en curso en la que se hacen efectivas, independientemente que el periodo computable corresponda al año anterior.

Las gratificaciones extraordinarias tendrán el mismo incremento que el acordado en el artículo 13.

## **Artículo 16. Dietas.**

A las trabajadoras y trabajadores que se desplacen fuera de su lugar de trabajo se les computará como tiempo de jornada efectiva de trabajo, todo aquel que transcurriese de la salida del centro habitual hasta su vuelta a



dicho centro (excepto el tiempo de su jornada ordinaria).

El tiempo que exceda de la jornada ordinaria será considerado como de horas extras. En caso de no existir un lugar habitual de trabajo, las partes fijarán un centro de trabajo (u otro punto) como referencia. Las partes podrán convenir, si es de interés mutuo, otras formas de computar el tiempo de trabajo. En ningún caso, incluidas la fijación del centro de trabajo habitual, las trabajadoras y trabajadores podrán salir perjudicados respecto al horario que hasta ahora tenían, ni por variaciones del lugar donde habitualmente comenzasen la jornada.

En cualquier caso, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a que se les paguen todos los gastos que el desplazamiento les ocasione, incluso la comida. La empresa tendrá la obligación de adelantar el dinero o poner los medios, para que las trabajadoras y trabajadores no tengan que correr con los gastos, haciendo uso de su dinero.

## **Artículo 17. Plus de transporte urbano.**

La cuantía del Plus de transporte será de 2,40 euros a partir del uno de julio de 2023, actualizándose cada año con el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios según el artículo 13. Esta cuantía será íntegra por día trabajado, independientemente de la duración de la jornada. En el supuesto de pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en las diferentes empresas.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcione el transporte público, las empresas se harán cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual de la trabajadora o trabajador, previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos, de la cuantía fijada para el Plus de Transporte.

## **Artículo 18. Pluses.**

a) Toxicidad, peligrosidad o penosidad. Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurran algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. No obstante, y pese a la observancia de estas medidas, así como de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, las empresas, previa consulta a la representación del personal, abonarán un incremento del 20%, 25% o 30% de su salario ordinario, en función de que concurriese una, dos o las tres circunstancias respectivas.

b) Nocturnidad. Se establece un plus por prestar servicios nocturnos (se considerará trabajo nocturno el determinado en cada momento por la Ley, en la actualidad entre las 22 h y las 6 h) consistente en un 10% del salario de cada hora nocturna realmente trabajada. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o el trabajador dividido entre las horas de trabajo.

c) Trabajo en domingos y festivos. Se establece un plus por prestar servicios en domingos o días festivos, consistente en un 10% del salario de cada hora trabajada realmente en dichos días. La base de cálculo es el



salario total anual de la trabajadora o trabajador dividido entre las horas de trabajo. Este plus se establece sin perjuicio del descanso semanal de la trabajadora o trabajador.

## **Artículo 19. Jubilación anticipada.**

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo interprofesional de 13 de abril de 1999 firmado por los sindicatos y Confebask.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación y por otra parte el derecho a que la reducción de jornada sea el máximo legal previsto, y a pactar la acumulación de horas del contrato a tiempo parcial en cada anualidad hasta alcanzar la jubilación total.

## **Artículo 20. Incapacidad temporal.**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la trabajadora o trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación, siempre que la baja sea extendida por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal correspondiente, dentro de los dos días laborables siguientes al que se haya producido el accidente.

En caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en la cuantía y condiciones siguientes:

a) Hasta el 75 por 100 del salario en la primera situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja.

b) A partir del año 2002, hasta el 70 por 100 del salario en la segunda situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja. No obstante, el abono del complemento de la segunda baja a partir del 1 de enero de 2003 y siguientes años naturales estará condicionado al hecho de que, en cada natural anterior, no se supere en cada empresa el índice de absentismo por enfermedad común (excluido maternidad) y accidente no laboral del año 2001. A estos efectos, las empresas proporcionarán a la representación de las trabajadoras y trabajadores información del índice de absentismo en los conceptos señalados.

En todos los casos anteriores, el complemento tendrá los límites, tanto en la cuantía como en la duración, como si fueran considerados complementos del extinguido concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.



## **Artículo 21. Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.**

En los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo de la trabajadora [artículo 45.1.d) del ET] se complementará al 100% el total de las retribuciones salariales mientras dure la suspensión del contrato.

## **CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

---

### **Artículo 22.**

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

### **Artículo 23.**

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

### **Artículo 24.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las



titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

## **Artículo 25.**

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.

## **Artículo 26. Grupo I.**

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

## **Artículo 27. Grupo II.**

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o



ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

### **Artículo 28. Grupo III.**

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

### **Artículo 29. Grupo IV.**

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a, almacenero y listero.

### **Artículo 30. Definición Grupo Profesional I.**

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado



y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

### **Artículo 31. Definición Grupo Profesional II.**

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

### **Artículo 32. Definición Grupo Profesional III.**

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.



- Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

### **Artículo 33. Definición Grupo Profesional IV.**

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales:

-Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en



funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

-Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Trabajadores/as que estén encargados/as de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, asimismo registran toda clase de mercancías, pudiendo hacer este trabajo con medios informáticos.

Trabajadores/as que estén encargados/as de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por las interesadas o interesados, notificará las bajas y las altas por accidentes de trabajo, las bajas y las altas por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuirá las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas, pudiendo realizar su trabajo utilizando medios informáticos.

-Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

## **Artículo 34.**

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 33.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

## **Artículo 35.**

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 33. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

## **Artículo 36. Período de prueba.**

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.



La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

## **CAPÍTULO VI REVISIÓN MÉDICA. PÓLIZA SEGUROS**

---

### **Artículo 37. Revisión médica anual.**

Todas las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual a sus trabajadoras y trabajadores y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten y se realizará durante el primer semestre del año.

En caso de pluriempleo la revisión se realizará en la empresa de mayor jornada y en igualdad de jornada en la de más antigüedad.

### **Artículo 38. Póliza de seguros.**

Queda suprimido el seguro que venía regulándose en el artículo 24 del anterior Convenio Colectivo para las trabajadoras y trabajadores afectados por el mismo.

No obstante, con objeto de que el personal que lo desee puedan seguir manteniendo el seguro de vida y de invalidez y pueda beneficiarse del menor coste de una póliza colectiva, podrá solicitar de la empresa que medie con una entidad aseguradora para que contrate la correspondiente póliza, y la empresa vendrá obligada a realizar las gestiones correspondientes para que el contrato de seguro sea formalizado. El pago de la prima será íntegramente a cargo de la trabajadora o trabajador asegurado.

Los capitales garantizados son lo siguientes:

- Muerte por accidente sea o no de trabajo: 11.851,18. euros.
- Muerte natural: 5.926,25 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 16.593.52 euros.
- Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de cualquier clase: 11.851,18 euros.

Para que la trabajadora o trabajador estén o incluidos en la póliza del seguro colectivo, deberán solicitarlo a la Dirección de la empresa, por escrito, dentro del mes de enero de cada año o dentro de los 30 primeros días de su incorporación a la empresa; ésta pondrá en conocimiento de las personas solicitantes, en los 15 días siguientes, el importe de la prima que deben abonar.

Se entenderá que toda trabajadora o trabajador que haya solicitado el seguro deberá seguir asegurado hasta que manifieste por escrito su decisión en contrario, y autoriza a la empresa a deducir de su salario el importe de la prima que le corresponda.



Queda bien entendido que las empresas afectadas por el presente Convenio se limitarán a realizar gestiones de mediación para que se tramite el seguro entre la compañía y las personas aseguradas, sin que en ningún caso estén obligadas a ser tomadoras del seguro ni les pueda alcanzar ninguna responsabilidad derivada de él.

### **Artículo 39. Personal con capacidad disminuida.**

Cuando la trabajadora o trabajador vea disminuidas sus facultades, por motivos de edad, disminución de sus facultades físicas y otras causas similares, la empresa procurará destinarle a un puesto de trabajo que se adecúe a su situación, sin pérdida de su categoría ni su salario; sin perjudicar con el cambio a otra persona ni al funcionamiento y organización de la empresa.

## **CAPÍTULO VII ROPA DE TRABAJO. SUSTITUCIONES**

---

### **Artículo 40. Ropa de trabajo.**

Las empresas proveerán a su personal, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo, en la entrega de delantal, bata o buzo, dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada, quedando siempre el personal con dos equipos.

Las empresas proveerán, asimismo, de calzado especial cuando lo considere necesario para realizar ciertos trabajos. Las empresas proveerán de calzado normal cuando le sea solicitado por la dirección del centro de trabajo en que presta su servicio.

En todo caso, las empresas proveerán, asimismo, de calzado y ropa de trabajo que se considere necesario de acuerdo a las valoraciones de riesgos laborales que se realicen en todos los centros de trabajo.

### **Artículo 41. Sustituciones.**

Cuando se da la ausencia de una trabajadora o trabajador del puesto de trabajo por enfermedad, permiso, vacaciones o licencia, dicho puesto será cubierto con un nuevo personal en el plazo máximo de 24 horas, sin que ello necesariamente suponga la contratación de un nueva trabajadora o trabajador. Dicha sustitución se realizará por la misma jornada que la persona sustituida.

### **Artículo 42. Lugar habitual del puesto de trabajo.**

Las trabajadoras y trabajadores no podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro dentro de un mismo centro (excepción hecha de los sitios donde se trabaja de forma rotativa), de forma arbitraria, ni que suponga discriminación. En esta materia, y cuando el personal así lo solicite, la empresa deberá escuchar, con carácter previo, las sugerencias del Comité de Empresa o Secciones Sindicales.



## **CAPÍTULO VIII FALTAS. SANCIONES. DESPIDOS**

---

### **Artículo 43. Faltas.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:



- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

### 3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.



- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

## **Artículo 44. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Despido.



En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

## **Artículo 45. Procedimiento sancionador.**

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

## **Artículo 46. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

## **Artículo 47. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.**

Con carácter previo a la notificación a las trabajadoras y trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, las empresas:

- a) Notificarán por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece la trabajadora o el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.
- b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.
- c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.
- d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año, con tope de doce años de antigüedad.

## **CAPÍTULO IX CONTRATACIÓN**

---

### **Artículo 48. Contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial.

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

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

### **Artículo 49. Contrato indefinido.**

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

### **Artículo 50. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

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

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



por su propia naturaleza, sean temporales.

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

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 49.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 49.

### **Artículo 51. Contrato de obra o servicio determinado.**

El contrato de obra y servicio determinado podrá realizarse en su caso, si la normativa así lo dispone.

### **Artículo 52. Contrato de trabajo interino.**

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

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 49.

### **Artículo 53. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.**

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

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la posibilidad de la aplicación de la modalidad contractual de fijos discontinuos a jornada parcial solamente en el ámbito de la limpieza de los centros en los que ya venía utilizándose este tipo de contrato (centros educativos...etc).

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

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

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por



escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

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

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

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

## **Artículo 54. Empresas de Trabajo Temporal.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que abonen a las trabajadoras y trabajadores puestos a disposición de las empresas de limpieza, el salario establecido en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición y la empresa usuaria será responsable subsidiaria en caso de impago, de la diferencia que pudiera existir.

El salario se abonará calculado por hora de trabajo.

A efectos de cálculo del precio hora, se dividirá el salario bruto anual de la categoría profesional correspondiente, entre la jornada ordinaria anual, según el presente Convenio.

## **Artículo 55. Empresas de servicios.**

Todo trabajador y trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de limpieza, les será de aplicación este convenio en todo su contenido, salarial, económico y social.

# **CAPÍTULO X GARANTÍAS SINDICALES**

---

## **Artículo 56. Comités de Empresa y Delegadas o Delegados de personal.**

Las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, tendrán la composición y garantías que se señalan en el presente Convenio, y dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de actividades a



su cargo.

Las horas sindicales de las delegadas y delegados se podrán acumular o disfrutar indistintamente por una o varias personas del comité de empresa, siempre que pertenezcan a la misma central sindical.

Dichos órganos serán los negociadores de la empresa sin perjuicio de que las trabajadoras y trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales, las que les representaran en la negociación.

Las empresas se comprometen a notificar al comité o a las delegadas o delegados de personal, el cambio de contrata de cualquier centro de trabajo, así como a entregar una relación del personal adscrito al centro afectado, con el horario de trabajo que realicen, con quince días de antelación al cese en la contrata, excepto cuando no se conozca el cese con dicha antelación.

## **Artículo 57. Secciones sindicales, Delegadas y Delegados Sindicales de empresa.**

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, o en su caso, si las Centrales lo consideran oportuno, de centros de trabajo.

En las empresas de más de veinticinco trabajadoras o trabajadores, las delegadas o delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en las cuantías siguientes y según el tamaño de la plantilla de la empresa o centro correspondiente:

- Tamaño de 25 a 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 20%. Horas retribuidas, 10 al mes.
- Tamaño de más de 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 15%. Horas retribuidas, 15 al mes.

En empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores se aplicará lo establecido en el artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

## **Artículo 58. Horas para el ejercicio de la acción sindical.**

La utilización de horas retribuidas establecidas para las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para Delegadas y Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

Las trabajadoras y trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en la ejecución de la acción sindical.

## **Artículo 59. Funciones del Comité de Empresa.**

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el trabajo, de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su



caso, cuantas aclaraciones de carácter colectivo fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Despidos.
- Sanciones graves y muy graves.
- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren oportunas en materias de organización de producción o mejoras técnicas.

## **Artículo 60. Información sobre la marcha de la empresa.**

Las empresas facilitarán trimestralmente a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, información sobre la marcha de la empresa.

## **Artículo 61. Garantías comunes a Comités y Delegadas y Delegados Sindicales de empresa**

Las personas que componen el Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecte al personal de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Sección Sindical.

b) A que le sean facilitados a ser posible, locales de reunión para el ejercicio de sus funciones.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la empresa, como consecuencia de presuntas faltas graves o muy graves, se notifique con 24 horas de antelación a:

- En caso de representantes de trabajadoras o trabajadores, al Comité de Empresa.
- En caso de Delegada o Delegado de la Sección Sindical, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.



## **Artículo 62. Asambleas.**

Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de 12 horas anuales, de las cuales, seis horas corresponderán a las Secciones Sindicales.

Las Asambleas se podrán convocadas por centros de trabajo y turnos concretos. En estos casos, dichas horas afectarán únicamente al personal de los centros y turnos convocados.

Dichas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegadas y Delegados de Secciones Sindicales, una o varias, hecho que se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día.

## **CAPÍTULO XI LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. COMISIONES. PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

---

### **Artículo 63. Comisión interpretativa del Convenio.**

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, que estará compuesta por cuatro personas de la Comisión Negociadora por parte del personal y otras cuatro de la Mesa por la parte empresarial.

Será requisito indispensable para formular cualquier tipo de reclamación sobre interpretación del Convenio, que esta Comisión Mixta emita informe con carácter previo. Dicha Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Interpretación del vigente Convenio.
- b) Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas materias que de forma directa afectasen a las empresas o al personal de este sector y que fuesen propuestas para su estudio, por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Mixta.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija a todos los efectos en el lugar que ambas partes determinen en cada momento.

### **Artículo 64. Entidad de previsión voluntaria.**

Como resultado de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de Trabajo creada en el artículo 43 de Convenios anteriores, formada por las organizaciones firmantes del Convenio, se acuerda la integración de las trabajadoras y trabajadores del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa, con efectos del 1 de enero de 2000.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y personal a la EPSV Geroa.

Dichas aportaciones son:



A partir del 1 de enero de 2003, el 1,50% de la base de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,75% correrá a cargo de la trabajadora o trabajador y el otro 0,75% será con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero de 2004, el 2,50% de la base de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25% correrá a cargo de la trabajadora o trabajador y el otro 1,25% será con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta y las hará efectivas la empresa, para lo que descontará el porcentaje con cargo a la trabajadora o trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Las partes firmantes del Convenio redactarán los documentos y realizarán las gestiones que resulten precisas para la citada integración.

## **Artículo 65. Formación continua.**

Esta Comisión tendrá también por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al ámbito empresarial y que resulte aplicable a las empresas y al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, así como evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

## **Artículo 66. Preco II.**

Las partes firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el Preco II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. Igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del Preco II, que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

## **Artículo 67. Canon de negociación del Convenio.**

Todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, contribuirán necesariamente a sufragar los gastos de negociación del mismo con una cantidad de 6 euros, por trabajadora o trabajador y año



de vigencia del Convenio. Esta cantidad será abonada a las empresas y/o Asociaciones Empresariales que intervengan en la negociación, en proporción directa a la representación que ostenten en la parte empresarial de la mesa negociadora.

## **Artículo 68. Igualdad de trato y no discriminación.**

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

## **CAPÍTULO XII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

---



## **Artículo 69. Principios generales.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.



Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b) Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus

características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c) Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

## **CAPÍTULO XIII SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

---

### **Artículo 70. Subrogación del personal.**

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

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

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

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

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

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



la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f) Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

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

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

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

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

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes



proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

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

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

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

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

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

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por



cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

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

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

## **Artículo 71.**

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



## **CAPÍTULO XIV CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN**

---

### **Artículo 72.**

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

## **CAPÍTULO XV**

---

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición adicional primera.

En lo no contemplado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y demás normativa legal vigente.

Disposición adicional segunda.

El sueldo se abonará el primer día del mes siguiente a su vencimiento. Si éste coincidiera en domingo o festivo, el abono se realizará en el siguiente día hábil, el recibo de sueldos se entregará antes del día 10 del mes siguiente a su vencimiento.

Disposición adicional tercera.

Procedimiento para el incremento de la jornada de trabajo de las trabajadoras/es a tiempo parcial.

Antes de realizar una nueva contratación, para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliaciones del servicio, las trabajadoras o trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad en ese centro de trabajo, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud. En el supuesto de no solicitarlo el personal de ese centro, tendrá prioridad las trabajadoras y trabajadores con más antigüedad en la empresa, siempre que hubieran realizado la solicitud por escrito.

El personal a tiempo parcial podrá realizar sustituciones en vacantes temporales. Dichas sustituciones se realizarán por medio de un contrato laboral de sustitución, ampliaciones de su contrato u horas complementarias, en todos los supuestos el precio de la hora ascendería a la cantidad indicada en el artículo 13



del presente convenio.

Las empresas intentarán ofrecer las vacantes temporales a trabajadoras y trabajadores con jornadas parciales, así como al personal eventual que habitualmente realice las sustituciones.

El comité de empresa, delegadas o delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas deberán ser informadas sobre la existencia de vacantes, puestos de nueva creación o ampliación del servicio, así como de su cobertura.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Disposición Transitoria Primera. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.

La clasificación profesional recogido en las tablas salariales del presente convenio se mantendrá con las garantías inherentes a las categorías profesionales en cuanto a la movilidad funcional así como su denominación hasta alcanzar un acuerdo para adoptar el sistema de clasificación profesional a lo establecido en el convenio estatal de limpieza, cuyo articulado se recoge en los artículos 22-35 del presente convenio.

Las partes firmantes del presente convenio constituyen una comisión negociadora para abordar la adecuación del sistema de clasificación profesional a lo establecido en el convenio estatal de limpieza.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a trabajar para conseguir una verdadera igualdad de las condiciones laborales de todos los trabajadores/as del sector de limpieza basados en los principios de respeto, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para ello, realizarán todas las acciones que sean necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación, incluida la salarial, entre hombres y mujeres.

## **TABLAS SALARIALES**

---





2023 (UZTALETIK ABENDURA/ JULIO A DICIEMBRE)  
TABLAS SALARIALES / SOLDATA Taulak

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
<b>Administrariak / Administrativos</b>						
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.547,34	1.483,20	23.017,62	14,46	47,19	49,10
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.427,86	1.364,54	21.227,99	13,33	43,55	45,31
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.348,23	1.280,16	20.019,29	12,57	41,14	42,76
<b>Bitarteko Arduradunak / Mandos Intermedios</b>						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.726,53	1.661,28	25.702,16	16,14	52,66	54,77
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.629,53	1.551,99	24.210,30	15,21	49,72	51,68
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.467,67	1.404,15	21.824,54	13,71	44,77	46,56
Taldeburua Jefe de Equipo	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
<b>Langileak / Personal Obrero</b>						
Biltegi-zain Almacenero	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48
Zerrendaria / Listero	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48
Espezialista / Especialista	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Peoi Espezialista / Peón Especialista	1.308,39	1.245,83	19.438,21	12,21	39,90	41,51
Garbitzailea / Limpiador/a	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48

Garraio plusa/plus transporte: 2,40.

2024 SOLDATA Taulak / 2024 TABLAS SALARIALES

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.593,76	1.527,70	23.708,15	14,89	48,60	50,57
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.470,70	1.405,48	21.864,83	13,73	44,86	46,67
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.388,68	1.318,56	20.619,86	12,95	42,37	44,04
<b>Bitarteko Arduradunak / Mandos Intermedios</b>						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.778,32	1.711,12	26.473,22	16,63	54,24	56,41
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.678,41	1.598,55	24.936,60	15,66	51,21	53,23
Eraikinaren Arduraduna / Encargado de Edificios	1.511,70	1.446,27	22.479,27	14,12	46,12	47,95
Taldeburua Jefe de Equipo	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
<b>Langileak / Personal Obrero</b>						
Biltegi-zain Almacenero	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
Zerrendaria / Listero	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
Espezialista / Especialista	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Peoi Espezialista / Peón Especialista	1.347,65	1.283,20	20.021,35	12,58	41,10	42,75
Garbitzailea / Limpiador/a	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67

Garraio plusa/plus transporte: 2,47.





2025 SOLDATA TAULAK / 2025 TABLAS SALARIALES

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Administrariak / Administrativos						
1. Mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.654,32	1.585,75	24.609,06	15,46	50,45	52,49
2. Mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.526,59	1.458,88	22.695,70	14,26	46,56	48,44
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.441,45	1.368,67	21.403,42	13,44	43,98	45,72
Birtarteko Arduradunak / Mandos Intermedios						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.845,90	1.776,14	27.479,21	17,26	56,30	58,55
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.742,19	1.659,30	25.884,20	16,26	53,15	55,25
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.569,15	1.501,23	23.333,48	14,66	47,87	49,77
Taldeburua Jefe de Equipo	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Langileak / Personal Obrero						
Biltegiain Almacenero	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
Zerrendaria / Listero	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
Espezialista / Especialista	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Peoi Especialista / Peón Especialista	1.398,86	1.331,96	20.782,16	13,05	42,66	44,38
Garbitzailea / Limpiador/a	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21

Garraio plusa/plus transporte: 2,56.

2026 SOLDATA TAULAK / 2026 TABLAS SALARIALES

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Administrariak / Administrativos						
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.717,18	1.646,01	25.544,20	16,05	52,37	54,48
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.584,60	1.514,32	23.558,13	14,80	48,33	50,29
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.496,23	1.420,68	22.216,75	13,96	45,65	47,45
Birtarteko Arduradunak / Mandos Intermedios						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.916,04	1.843,64	28.523,42	17,92	58,44	60,78
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.808,39	1.722,35	26.867,79	16,88	55,17	57,35
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.628,78	1.558,28	24.220,16	15,21	49,69	51,67
Taldeburua Jefe de Equipo	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Langileak / Personal Obrero						
Biltegiain Almacenero	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
Zerrendaria / Listero	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
Espezialista / Especialista	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18





Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Peoi Espezialista / Peón Especialista	1.452,01	1.382,58	21.571,88	13,55	44,28	46,06
Garbitzailea / Limpiador/a	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82

Garraio plusa/plus transporte: 2,66.

2023 CATEGORÍA: LIMPIADORA / KATEGORIA: GARBITZAILEA 2023

Orduak Horas	Soldata Salario	A. paga P. extra	Urteko soldata Salario anual	Garraio p. P.ptpe	Hirurteko Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
35	1.244,74	1.182,49	18.484,39	2,40	37,98	39,48
34	1.209,18	1.148,71	17.956,23	2,40	36,89	38,35
33	1.173,61	1.114,92	17.428,11	2,40	35,81	37,22
32	1.138,05	1.081,14	16.899,99	2,40	34,72	36,10
31	1.102,48	1.047,35	16.371,86	2,40	33,64	34,97
30	1.066,92	1.013,57	15.843,74	2,40	32,55	33,84
29	1.031,36	979,78	15.315,61	2,40	31,47	32,71
28	995,79	945,99	14.787,49	2,40	30,38	31,58
27	960,23	912,21	14.259,36	2,40	29,30	30,46
26	924,66	878,42	13.731,24	2,40	28,21	29,33
25	889,10	844,64	13.203,11	2,40	27,13	28,20
24	853,54	810,85	12.674,99	2,40	26,04	27,07
23	817,97	777,07	12.146,86	2,40	24,96	25,94
22	782,41	743,28	11.618,74	2,40	23,87	24,82
21	746,84	709,50	11.090,62	2,40	22,79	23,69
20	711,28	675,71	10.562,49	2,40	21,70	22,56
19	675,72	641,92	10.034,37	2,40	20,62	21,43
18	640,15	608,14	9.506,24	2,40	19,53	20,30
17	604,59	574,35	8.978,12	2,40	18,45	19,18
16	569,02	540,57	8.449,99	2,40	17,36	18,05
15	533,46	506,78	7.921,87	2,40	16,28	16,92
14	497,90	473,00	7.393,74	2,40	15,19	15,79
13	462,33	439,21	6.865,62	2,40	14,11	14,66
12	426,77	405,43	6.337,49	2,40	13,02	13,54
11	391,20	371,64	5.809,37	2,40	11,94	12,41
10	355,64	337,86	5.281,25	2,40	10,85	11,28
9	320,08	304,07	4.753,12	2,40	9,77	10,15
8	284,51	270,28	4.225,00	2,40	8,68	9,02
7	248,95	236,50	3.696,87	2,40	7,60	7,90
6	213,38	202,71	3.168,75	2,40	6,51	6,77
5	177,82	168,93	2.640,62	2,40	5,43	5,64
4	142,26	135,14	2.112,50	2,40	4,34	4,51
3	106,69	101,36	1.584,37	2,40	3,26	3,38
2	71,13	67,57	1.056,25	2,40	2,17	2,26
1	35,56	33,79	528,12	2,40	1,09	1,13



## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GIPUZKOA</b>						
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 222 - Lunes, a 19 de noviembre de 2018)</b>						
Artículo 6.º Jornada de trabajo.						
La duración máxima ... será de	1592,5	horas anuales, ...				
TABLAS SALARIALES 2018						
Categorías	Salario Base	Pagas Extras	Salario bruto anual	Hora ordinaria	Trienio	Quinquenio
Administrativos						
Oficial de 1ª	1.468,06	1.407,21	21.838,35	13,72	44,77	46,58
Oficial de 2ª	1.354,71	1.294,63	20.140,41	12,65	41,32	42,99
Auxiliar Administrativo	1.279,16	1.214,57	18.993,63	11,93	39,03	40,57
Mandos Intermedios						
Encargado General	1.638,07	1.576,17	24.385,35	15,32	49,96	51,96



Supervisor o Enc. Zona	1.546,04	1.472,48	22.969,92	14,43	47,17	49,03
Encargado de Edificios	1.392,48	1.332,21	20.706,39	13,01	42,48	44,17
Jefe de Equipo	1.298,06	1.238,29	19.291,59	12,12	39,60	41,19
Personal Obrero						
Almacenero	1.180,97	1.121,91	17.537,37	11,02	36,03	37,46
Listero	1.180,97	1.121,91	17.537,37	11,02	36,03	37,46
Especialista	1.298,06	1.238,29	19.291,59	12,12	39,60	41,19
Conductor-Limpiador	1.298,06	1.238,29	19.291,59	12,12	39,60	41,19
Peón Especialista	1.241,36	1.182,00	18.442,32	11,58	37,86	39,38
Limpiador/a	1.180,97	1.121,91	17.537,37	11,02	36,03	37,46
PLUS TRANSPORTE	2,28					
CATEGORÍA LIIMPIADORA 2018						
Horas	Salario	P. extra	Salario anual	P. tpte	Trienio	Quinquenio
35	1.180,97	1.121,91	17.537,37	2,28	36,03	37,46
34	1.147,23	1.089,86	17.036,30	2,28	35,00	36,39
33	1.113,49	1.057,80	16.535,23	2,28	33,97	35,32
32	1.079,74	1.025,75	16.034,17	2,28	32,94	34,25
31	1.046,00	993,69	15.533,10	2,28	31,91	33,18
30	1.012,26	961,64	15.032,03	2,28	30,88	32,11
29	978,52	929,58	14.530,96	2,28	29,85	31,04
28	944,78	897,53	14.029,90	2,28	28,82	29,97
27	911,03	865,47	13.528,83	2,28	27,79	28,90



26	877,29	833,42	13.027,76	2,28	26,77	27,83
25	843,55	801,36	12.526,69	2,28	25,74	26,76
24	809,81	769,31	12.025,63	2,28	24,71	25,69
23	776,07	737,26	11.524,56	2,28	23,68	24,62
22	742,32	705,20	11.023,49	2,28	22,65	23,55
21	708,58	673,15	10.522,42	2,28	21,62	22,48
20	674,84	641,09	10.021,35	2,28	20,59	21,41
19	641,10	609,04	9.520,29	2,28	19,56	20,34
18	607,36	576,98	9.019,22	2,28	18,53	19,27
17	573,61	544,93	8.518,15	2,28	17,50	18,19
16	539,87	512,87	8.017,08	2,28	16,47	17,12
15	506,13	480,82	7.516,02	2,28	15,44	16,05
14	472,39	448,76	7.014,95	2,28	14,41	14,98
13	438,65	416,71	6.513,88	2,28	13,38	13,91
12	404,90	384,65	6.012,81	2,28	12,35	12,84
11	371,16	352,60	5.511,74	2,28	11,32	11,77
10	337,42	320,55	5.010,68	2,28	10,29	10,70
9	303,68	288,49	4.509,61	2,28	9,26	9,63
8	269,94	256,44	4.008,54	2,28	8,24	8,56
7	236,19	224,38	3.507,47	2,28	7,21	7,49
6	202,45	192,33	3.006,41	2,28	6,18	6,42
5	168,71	160,27	2.505,34	2,28	5,15	5,35
4	134,97	128,22	2.004,27	2,28	4,12	4,28
3	101,23	96,16	1.503,20	2,28	3,09	3,21
2	67,48	64,11	1.002,14	2,28	2,06	2,14
1	33,74	32,05	501,07	2,28	1,03	1,07
////						



<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 7 - Miércoles, a 10 de enero de 2024)</b>						
código	20000785011981					
Artículo 6.º Jornada de trabajo	1592,5	horas anuales				
Artículo 8.º Horas extraordinarias						
complemento salarial del	40%	del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada				
Artículo 13. Tablas salariales						
2023, a partir del mes de julio	11,61	euros para la categoría de limpiadora,				
Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias	3					
15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre						



Artículo 17. Plus de transporte urbano						
de	2,4	euros a partir del uno de julio de 2023				
actualizándose cada año con el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios según el artículo 13						
Esta cuantía será íntegra por día trabajado						
Artículo 18. Pluses						
Toxicidad, peligrosidad o penosidad						
incremento del	20%					
	25%					
	30%	de su salario ordinario, en función de que concurriese una, dos o las tres circunstancias respectivas				
Nocturnidad	10%	del salario de cada hora nocturna realmente trabajada				
Trabajo en domingos y festivos	10%	del salario de cada hora trabajada realmente en dichos días				



Artículo 67. Canon de negociación del Convenio						
de	6	euros, por trabajadora o trabajador y año de vigencia del Convenio				
2023 TABLAS SALARIALES						
Categorías	Salario Base	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora ordinaria	Trienio	Quinquenio
Administrativos						
Oficial de 1.ª	1.547,34	1.483,20	23.017,62	14,46	47,19	49,10
Oficial de 2.ª	1.427,86	1.364,54	21.227,99	13,33	43,55	45,31
Auxiliar Administrativo	1.348,23	1.280,16	20.019,29	12,57	41,14	42,76
Mandos Intermedios						
Encargado General	1.726,53	1.661,28	25.702,16	16,14	52,66	54,77
Supervisor o Enc. Zona	1.629,53	1.551,99	24.210,30	15,21	49,72	51,68
Encargado de Edificios	1.467,67	1.404,15	21.824,54	13,71	44,77	46,56
Jefe de Equipo	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Personal Obrero						
Almacenero	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48
Listero	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48
Especialista	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Conductor-Limpiador	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Peón Especialista	1.308,39	1.245,83	19.438,21	12,21	39,90	41,51
Limpiador/a	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48



plus transporte:	2,40					
2024 TABLAS SALARIALES						
Categorías	Salario Base	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora ordinaria	Trienio	Quinquenio
Oficial de 1-ª	1593,76	1527,7	23708,15	14,89	48,6	50,57
Oficial de 2-ª	1.470,70	1.405,48	21.864,83	13,73	44,86	46,67
Auxiliar Administrativo	1.388,68	1.318,56	20.619,86	12,95	42,37	44,04
Mandos Intermedios						
Encargado General	1.778,32	1.711,12	26.473,22	16,63	54,24	56,41
Supervisor o Enc. Zona	1.678,41	1.598,55	24.936,60	15,66	51,21	53,23
Encargado de Edificios	1.511,70	1.446,27	22.479,27	14,12	46,12	47,95
Jefe de Equipo	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Personal Obrero						
Almacenero	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
Listero	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
Especialista	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Conductor-Limpiador	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Peón Especialista	1.347,65	1.283,20	20.021,35	12,58	41,10	42,75
Limpiador/a	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
plus transporte:	2,47					



2025 TABLAS SALARIALES						
Categorías	Salario Base	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora ordinaria	Trienio	Quinquenio
Administrativos						
Oficial de 1.ª	1.654,32	1.585,75	24.609,06	15,46	50,45	52,49
Oficial de 2.ª	1.526,59	1.458,88	22.695,70	14,26	46,56	48,44
Auxiliar Administrativo	1.441,45	1.368,67	21.403,42	13,44	43,98	45,72
Mandos Intermedios						
Encargado General	1.845,90	1.776,14	27.479,21	17,26	56,30	58,55
Supervisor o Enc. Zona	1.742,19	1.659,30	25.884,20	16,26	53,15	55,25
Encargado de Edificios	1.569,15	1.501,23	23.333,48	14,66	47,87	49,77
Jefe de Equipo	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Personal Obrero						
Almacenero	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
Listero	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
Especialista	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Conductor-Limpiador	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Peón Especialista	1.398,86	1.331,96	20.782,16	13,05	42,66	44,38
Limpiador/a	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
plus transporte:	2,56					
2026 TABLAS SALARIALES						



Categorías	Salario Base	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora ordinaria	Trienio	Quinquenio
Administrativos						
Oficial de 1.ª	1.717,18	1.646,01	25.544,20	16,05	52,37	54,48
Oficial de 2.ª	1.584,60	1.514,32	23.558,13	14,80	48,33	50,29
Auxiliar Administrativo	1.496,23	1.420,68	22.216,75	13,96	45,65	47,45
Mandos Intermedios						
Encargado General	1.916,04	1.843,64	28.523,42	17,92	58,44	60,78
Supervisor o Enc. Zona	1.808,39	1.722,35	26.867,79	16,88	55,17	57,35
Encargado de Edificios	1.628,78	1.558,28	24.220,16	15,21	49,69	51,67
Jefe de Equipo	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Personal Obrero						
Almacenero	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
Listero	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
Especialista	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Conductor-Limpiador	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Peón Especialista	1.452,01	1.382,58	21.571,88	13,55	44,28	46,06
Limpiador/a	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
plus transporte:	2,66					
2023 CATEGORÍA: LIMPIADORA						
Horas	Salario	P. extra	Salario anual	P.tpte	Trienio	Quinquenio
35	1.244,74	1.182,49	18.484,39	2,40	37,98	39,48
34	1.209,18	1.148,71	17.956,23	2,40	36,89	38,35



33	1.173,61	1.114,92	17.428,11	2,40	35,81	37,22
32	1.138,05	1.081,14	16.899,99	2,40	34,72	36,10
31	1.102,48	1.047,35	16.371,86	2,40	33,64	34,97
30	1.066,92	1.013,57	15.843,74	2,40	32,55	33,84
29	1.031,36	979,78	15.315,61	2,40	31,47	32,71
28	995,79	945,99	14.787,49	2,40	30,38	31,58
27	960,23	912,21	14.259,36	2,40	29,30	30,46
26	924,66	878,42	13.731,24	2,40	28,21	29,33
25	889,10	844,64	13.203,11	2,40	27,13	28,20
24	853,54	810,85	12.674,99	2,40	26,04	27,07
23	817,97	777,07	12.146,86	2,40	24,96	25,94
22	782,41	743,28	11.618,74	2,40	23,87	24,82
21	746,84	709,50	11.090,62	2,40	22,79	23,69
20	711,28	675,71	10.562,49	2,40	21,70	22,56
19	675,72	641,92	10.034,37	2,40	20,62	21,43
18	640,15	608,14	9.506,24	2,40	19,53	20,30
17	604,59	574,35	8.978,12	2,40	18,45	19,18
16	569,02	540,57	8.449,99	2,40	17,36	18,05
15	533,46	506,78	7.921,87	2,40	16,28	16,92
14	497,90	473,00	7.393,74	2,40	15,19	15,79
13	462,33	439,21	6.865,62	2,40	14,11	14,66
12	426,77	405,43	6.337,49	2,40	13,02	13,54
11	391,20	371,64	5.809,37	2,40	11,94	12,41
10	355,64	337,86	5.281,25	2,40	10,85	11,28
9	320,08	304,07	4.753,12	2,40	9,77	10,15
8	284,51	270,28	4.225,00	2,40	8,68	9,02
7	248,95	236,50	3.696,87	2,40	7,60	7,90
6	213,38	202,71	3.168,75	2,40	6,51	6,77
5	177,82	168,93	2.640,62	2,40	5,43	5,64
4	142,26	135,14	2.112,50	2,40	4,34	4,51
3	106,69	101,36	1.584,37	2,40	3,26	3,38



2	71,13	67,57	1.056,25	2,40	2,17	2,26
1	35,56	33,79	528,12	2,40	1,09	1,13