



Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Palencia

ÁREA	Palencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	34000275011982	ACTUALIZACIÓN	2022/11/09
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP PANLENCIA 134 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-edificios-y-locales-de-palencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Edificios y Locales. Última actualización a: 09-11-2022 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP PANLENCIA 134 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 105 - Viernes, 31 de agosto de 2018)

CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

EXPEDIENTE: 34/01/0046/2018.

FECHA: 21/08/2018.

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

CÓDIGO 34000275011982.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de Palencia y Provincia (Código del Convenio Nº 34000275011982), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 25-06-2018, y presentado ante el Registro Telemático REGCON de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de



convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 21 de agosto de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, (P.R. del Delegado Territorial de 02-08-2018) Mercedes Pozas Pardo.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PALENCIA PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020 Y 2021.

CAPITULO 1.

Artículo 1º.- Partes Contratantes.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de otra CCOO de Construcción y Servicios y Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en las empresas de la actividad, cuyas dependencias de trabajo, cualquiera que éstas fueren, radiquen en la ciudad de Palencia y su Provincia.

Artículo 3º.- Ámbito Funcional.

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de limpieza de edificios y locales, existentes en la actualidad y aquellas que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, deban incluirse en el mismo.



Artículo 4º.- Ámbito Personal.

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal.

Este Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2018, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN Oficial de la PrOvincia..

Artículo 6º.- Duración.

Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor el 1 de enero de 2018, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 7º.- Denuncia.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de concluir su vigencia, no obstante este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Artículo 8º.- Alcance.

Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

Artículo 9º.- Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 10º.- Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia sí, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.



Artículo 11.- Garantía «AD PERSONAM».

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 12.- Comisión de Vigilancia (Paritaria).

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, así como servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorio para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio.

Asimismo, dará traslado a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todas las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias exclusivas de negociación en ese ámbito.

La Comisión Mixta estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión Negociadora.

Cada parte designará, a la finalización de las negociaciones del presente Convenio Colectivo y en el mismo acta, los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas así lo acuerden los vocales de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir en el plazo de siete días naturales, contados a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, la convocatoria con un plazo de cinco días hábiles de preaviso.

Para que las reuniones sean válidas tendrá que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada; no obstante si una de las partes no se presentara, se levantará acta de los asistentes y se comunicará a la Dirección Territorial de Trabajo.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple. Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

En aquellas empresas afectadas por este convenio, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCÓN, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 13.- Cláusula de Subrogación.

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



cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

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

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

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

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

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

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de 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 a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular 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 contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este



artículo.

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

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

ANEXO I.

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva



titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

CAPITULO II.

Artículo 14.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

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

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

La Comisión Paritaria del presente convenio informará a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todos aquellos procedimientos de inaplicación total o parcial en los que intervenga.

Artículo 15.- Retribuciones.

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa (treinta y siete horas y media) de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada o nocturna, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentario, y siempre antes del día quinto del mes siguiente



al que sea objeto de liquidación. El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos hasta mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el noventa por ciento de la retribución devengada hasta dicho momento.

Las empresas fijarán el día y hora entre las que pueda hacerse efectivo el importe de los salarios de sus trabajadores o, en su caso, los anticipos previamente solicitados. El abono de las retribuciones se realizará con las garantías de seguridad establecidas en las normas vigentes sobre la materia, pudiéndolo hacer por talones o transferencias bancarias.

El personal que realice jornada inferior a la establecida en el Artº. 22, en la fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones, durante su vigencia percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio, serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa, que forma parte del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para el año 2018 será el 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2018.

El incremento salarial para el año 2019 será el 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2020 será el 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2021 será el 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.

Artículo 16.- Revisión Salarial.

1. En el caso de que el IPC publicado por el INE registrara a 31 de diciembre de 2018, 2019, 2020 y 2021 un aumento superior al incremento salarial pactado, las tablas salariales y el resto de los conceptos económicos, se incrementarán en el exceso sobre el incremento salarial indicado, tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2018, 2019, 2020 y 2021, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha que se produzca la revisión Este artículo carecerá de operatividad durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 17.- Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se retribuirá con el salario que se establece en el anexo salarial de este Convenio, más el plus equivalente al 27,50% del salario base del



Convenio.

Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicho período. El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base del Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada.

Fórmula para el cálculo de la hora nocturna cuando se realicen hasta 4 horas en dicho periodo:

$$((\text{Salario Base mes} \times 12) / 1.687,5) \times 27,50\%$$

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar, obligatoriamente, trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellos trabajadores que sean contratados para realizar jornada nocturna expresamente y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Aquellos/as trabajadores/as cuya jornada nocturna coincida en al menos cinco horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 11,63 € el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.

Se acuerda que el personal femenino pueda realizar trabajo nocturno en iguales condiciones salariales que el personal masculino.

Artículo 18.- Plus Complemento Puesto de Trabajo.

Los/as trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no hayan sido subsanadas por la empresa, percibirán por el tiempo en que se realicen dichos trabajos, un incremento del 20 por 100 de su salario base.

Artículo 19 -Antigüedad.

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 33,12 € para el año 2018, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio. Estos importes lo serán para los trabajadores contratados con jornada completa siendo la parte proporcional para los trabajadores contratados con jornadas parciales.

El complemento de antigüedad estará limitado de acuerdo al anterior contenido del Estatuto de los



Trabajadores, en su redacción originaria de 1980.

El trienio que se cumpla en la primera quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la segunda quincena se cobrará al mes siguiente.

Artículo 20.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones.

Treinta días de salario base más antigüedad en las pagas de Verano y Navidad, cuyo pago se hará efectivo el día 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente, salvo que sea festivo. El devengo de las citadas pagas será: la de verano del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Treinta días de salario base más antigüedad en concepto de paga de marzo, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre, y deberá abonarse antes del día 1 de abril del año siguiente al de devengo.

Se faculta a las empresas para que, de común acuerdo con los trabajadores/as y previos los trámites oportunos, puedan prorratear la citada paga de marzo en doceavas partes.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá las gratificaciones indicadas proporcionalmente al tiempo real de prestación de servicios.

Artículo 21.- Dietas.

Las dietas quedarán fijadas en 33,72 € diarios la dieta completa y en 18,07 € diarios la media dieta para el año 2018, incrementándose en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje que el salario base.

Pernoctar: con justificante

CAPITULO III.

Artículo 22.- Jornada.

La jornada anual es de 1687,5 horas, debiéndose computar como tiempo efectivo de trabajo los tres días de permiso retribuido establecidos en el art. 24.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y siete horas y media, tanto para la jornada continuada como para la partida; entendiéndose como trabajo efectivo los 30 minutos de bocadillo utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas en que, aun no siendo continuadas, se realicen 5 o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de 15 minutos.



En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada dependencia de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se redujese por disposición legal la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión de Vigilancia del Convenio la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados que completen su jornada en otra u otras dependencias de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada.

Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador/a con anterioridad a la reducción de jornada hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada que tuviese contratada, en cuyo caso, se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

Artículo 23.- Vacaciones.

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

El abono correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos económicos previstos en este convenio y aquellos otros que se perciban periódicamente, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T., así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En estos supuestos no se percibirá la bolsa de vacaciones.

Los/as trabajadores/as que presten servicio en más de una empresa, tendrán prioridad las fechas de disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la/s empresa/s en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

El disfrute de dichas vacaciones tendrá lugar entre el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo los trabajadores adscritos a contrataciones de limpieza, cuyos clientes cierren sus



instalaciones, en cuya fecha, tendrá lugar el disfrute de las vacaciones del personal afectado por la referida dependencia. También se podrán establecer otros períodos vacacionales de común acuerdo entre las partes. Las empresas comunicarán a los trabajadores/as, la época/épocas en que disfrutarán las vacaciones al menos con dos meses de antelación a la fecha del disfrute. Se establecerá un sistema de turnos de disfrute fijando las fechas y cupo de trabajadores dando la elección de turno de preferencia al personal por riguroso orden rotatorio.

Los/as trabajadores/as que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de forma continuada, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 60,22 € para el año 2018; el segundo, tercer y cuarto año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del Convenio.

Vacaciones Adicionales.

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 34 del presente Convenio, disfrutarán unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

- Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 371,25 horas anuales de trabajo efectivo
- Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 297 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 259,87 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 222,75 horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 185,62 horas anuales de trabajo efectivo.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

Artículo 24.- Permisos.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Retribuidos.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:



1. Por matrimonio 17 días naturales.
2. Para los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave u hospitalización, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de tres días naturales.
Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo de licencia se ampliará hasta cinco días. Estos permisos se disfrutarán a elección del trabajador/a y mientras dure la situación que genera el derecho.
3. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Un día de licencia retribuida por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Diecisiete horas al año para cualquier tipo de consulta médica, para todos los turnos de trabajo; siendo necesaria su justificación, es decir, constando en el parte médico la hora de entrada y de salida y teniendo en cuenta el tiempo empleado en el desplazamiento. El personal de turno de noche dispondrá de cuatro horas por cada día que precise para consulta médica, manteniendo el mismo límite.
6. Dos días de permiso de libre disposición, que se solicitará a la empresa con 72 horas de antelación y que ésta concederá siempre que no haya solicitado igual fecha de disfrute por un número superior al 10% de los que ocupe cada dependencia de trabajo, excepto en aquellos que ocupen hasta 10 trabajadores en que será disfrutado individualmente respetando, en todo caso, el orden de petición del mismo.
7. Se disfrutará de un día más de permiso retribuido, en que el trabajador/a tendrá la opción de acumularle a las vacaciones o bien disfrutarle como día de libre disposición.
8. El/a trabajador/a tendrá derecho a tres horas por día de permiso retribuido para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (o la parte proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parcial).
9. Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).
10. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.

No retribuidos.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Previa notificación a la empresa la trabajadora o el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con ella o él conviva.

Artículo 25.- Excedencias.

Los/as trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no menor a



cuatro meses y no mayor de cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia de hasta 18 meses comportará el derecho al reingreso inmediato con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de 18 meses también comportará el derecho al ingreso inmediato con un preaviso mínimo de tres meses.

Artículo 26.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26).

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, podrá el otro progenitor hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.



3. Asimismo se tendrá derecho a una suspensión de dieciocho semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

4. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

5. Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

1. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.



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

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su JORNADA ORDINARIA.

Permisos Retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.



Extinción del Contrato de Trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Protección por maternidad.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

Artículo 27.- Horas Extraordinarias.

Serán consideradas como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada semanal fijada en este convenio. La realización de las mismas dará derecho a una retribución específica de 10,48 € por hora extraordinaria para el año 2018, incrementándose los siguientes años de vigencia en la misma proporción que el salario base.

Todas las horas extraordinarias serán retribuidas salvo que por acuerdo con la empresa el trabajador opte por compensarlas en descanso, éste verá incrementado en un 30%.

Artículo 28.- Trabajos en Domingos y/o Festivos.

En las dependencias en que por necesidades del servicio habitual o por imposición del cliente se trabaje en domingos y/o festivos, el trabajador disfrutará de dos días de descanso adicionales del reglamentario por cada cinco de aquellos días trabajados. La adquisición del derecho a estos descansos, se producirá de la siguiente forma:

- El primer descanso, a los tres domingos y/o festivos trabajados.
- El segundo descanso, a los dos domingos y/o festivos trabajados.

Continuándose con ese mismo ciclo, en los sucesivos domingos y/o festivos trabajados.

Estos descansos serán acumulables al período de vacaciones o se disfrutarán mediante acuerdo entre las partes.

El personal podrá optar entre la compensación en descanso que establece este artículo, o bien, una compensación económica en la cuantía de 30,12 euros para el año 2018 por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa, computándose como tal toda la que supere las 6 horas de trabajo, siendo la parte proporcional para las jornadas inferiores.

Esta cuantía se incrementará en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del convenio, en el mismo



porcentaje que la subida del convenio.

No será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores/as contratados expresamente para trabajar, sábados, domingos y/o festivos.

CAPITULO IV.

Artículo 29.- Percepciones en caso de Incapacidad Temporal (I.T.).

A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de los supuestos, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja, desde el primer día.

Artículo 30.- Suspensión del Contrato por riesgo durante el Embarazo.

En el supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, siempre que la trabajadora tenga aquel derecho por tener cubierto el periodo de carencia exigido.

Artículo 31.- Indemnización por Muerte.

Las empresas suscribirán con las entidades de seguros las correspondientes pólizas colectivas al objeto de que los trabajadores/as adscritos a las empresas con una antigüedad superior a cinco días, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en el ejercicio de su actividad en la empresa, devengue en favor de sus derecho-habientes la cantidad de 18.406,78 € para 2018; para los años 2019, 2020 y 2021 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

Artículo 32.- Indemnización en caso de Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

En el caso de incapacidad absoluta para todo trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia de las funciones desempeñadas por el productor en la empresa, el trabajador/a percibirá de la entidad aseguradora correspondiente, la cantidad de 27.610,14 € para el año 2018; para los años 2019/, 2020 y 2021 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.



Artículo 33.- Indemnizaciones.

Las indemnizaciones a que se refieren los Artº 31 y 32 serán totalmente independientes de los derechos que correspondan al trabajador/a o sus derecho-habientes, derivados de la Seguridad Social o entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 34.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1. Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la Legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada.

3. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

5. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los/as trabajadores/as y las empresas.

Hasta que el trabajador/a jubilado/a parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el convenio en lo referente a esta modalidad de contrato.

En supuestos de pluriempleo del trabajador/a jubilado/a, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el trabajador en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleo se regirán por lo dispuesto en el artículo 14.1.a del RD 1131/2002 de 31 de octubre.



Artículo 35.- Ayuda a hijos Discapacitados.

Los trabajadores/as con hijos discapacitados así como los tutores legales de personas con discapacidad, percibirán una ayuda mensual de 30,12 € para el año 2018; el segundo, tercer y cuarto año esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del salario base.

CAPÍTULO V

Artículo 36.- Seguridad y Salud en el Trabajo.

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.

Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Partes signatarias:

La Asociación Profesional de Empresarios de limpieza (ASPEL), CCOO y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá cuando legalmente proceda en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

En las dependencias de trabajo cuyo número de trabajadores no alcance el número necesario para constituirlo, pero que por su importancia o característica lo requiera se establecerá un organismo constituido por un representante de la dirección y dos representantes de los trabajadores. La determinación sobre las



excepcionales condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se realizará por el citado Comité u organismo similar, y en su defecto, o cuando el trabajador o trabajadores afectados no estén conformes con el dictamen de dicho Comité u organismo, por la Inspección de Trabajo, ante quien se plantearán las posibles, reclamaciones según la Legislación vigente.

Drogodependencias: Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud el trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquél que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Artículo 37.- Medioambiente.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 6 del Decreto Legislativo 1/2015 de 12 de noviembre, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Artículo 38.- Ropa de Trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año.

Se fija como fecha de entrega de la ropa de trabajo entre los meses de marzo y abril para la ropa de verano y entre los meses de septiembre y octubre para la de invierno. Contemplará la entrega de ropa de invierno (anorak o chubasquero) para los trabajadores que desempeñen su actividad habitualmente en exteriores.

Los trabajadores/as, que su puesto de trabajo lo requiera, se le dotará de un uniforme más (3).

Anualmente se hará entrega a cada trabajador/a de un par de calzado adecuado al puesto de trabajo a desempeñar, que será sustituido por un par de zuecos a aquellos trabajadores/as que lo solicite, así como de guantes apropiados que les serán repuestos siempre que sea necesario y previa entrega de los usados.

Artículo 39.- Acoso Moral en el trabajo.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de



trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artículo 40.- Violencia de género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada, que podrá ser de forma interrumpida o continuada, la concreción horario y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación de horario flexible.

Suspensión de la Relación Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional Faltas de Asistencia.

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios, tales ausencias no se computan a efectos de despido colectivo como absentismo laboral.



Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo.

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo.

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

CAPITULO VI.

Artículo 41.- Cristalero/a.

Todos los trabajadores y trabajadoras que se dedican mayoritariamente a la limpieza de cristales ostentarán la categoría de Peón Especializado.

Artículo 42.- Trabajos de Categoría Superior.

El trabajador que realice funciones de categoría superior por un período superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años consecutivos tendrán derecho a la reclasificación a la categoría que desempeñe.

Durante el tiempo que se desempeñen funciones de categoría superior a la que corresponde a la categoría profesional del trabajador, éste tendrá derecho a la diferencia salarial entre su categoría y las funciones que realmente desempeñe.

CAPITULO VII.



Artículo 43.- Igualdad de trato y no discriminación.

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial 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.

Artículo 44.- Contratación y empleo.

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.

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.

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.

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.

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.

Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

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.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.



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

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

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.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

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.

Empleo.

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación con la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad total en la empresa.
- El contrato de mayor duración.

Artículo 45.- Formación Profesional.

Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones



profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Tiempo de formación.

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores:

«El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones



económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del R.D. 395/2007. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos.

Artículo 46.- Promoción y Ascensos.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.
2. Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.
3. Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:
 - Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.



- Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere.

En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

En el supuesto de que varios candidatos hayan obtenido iguales notas y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará el de mayor antigüedad.

Artículo 47.- Extinción de Contratos.

Las Empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el Artº 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un período de consultas previo con una duración de 15 días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o Sindicatos más representativos.

CAPÍTULO VIII.

Artículo 48.- Recaudación de la Cuota Sindical.

Las empresas se comprometen a retener de los devengados mensuales de los trabajadores a su servicio, las cuotas sindicales siempre que éstos lo soliciten, con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados en favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artículo 49.- Secciones Sindicales.

En aquellas empresas con 150 trabajadores o más, la representación del sindicato o central sindical podrá ser ostentada por un delegado, con los mismos derechos que establece la Ley para los delegados sindicales.

Artículo 50.- Horas Sindicales.

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales y los Delegados Sindicales y miembros de Comité de Empresa de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el Artº 68 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores podrán éstos, cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo Sindicato, hasta el



número total de horas que por Ley les viene asignadas en un período máximo de un mes, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 51.- Tipificación de las 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 52.- 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.

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.

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 53.- Acoso Sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar



en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2018.

Segunda.- Las partes manifiestan expresamente que las mejoras salariales pactadas en este Convenio Colectivo se encuentran dentro del marco de los acuerdos de política salarial y de empleo acordadas por la Administración y tendrán repercusión en los precios de los servicios de limpieza para terceros.

Tercera.- Todas las condiciones económicas de estos acuerdos correspondientes a los años 2018, 2019, 2020 y 2021, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Cuarta.- Las partes reconocen haber dado cumplimiento a los Artículos 85, 86, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.- Los presentes acuerdos pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo y sustituirán, en su caso, a los citados artículos del mismo, manteniéndose la vigencia a todos los efectos en el resto del contenido del citado Convenio.

ANEXO II. Clasificación profesional.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio



Sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial 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 Sectorial 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 Sectorial, 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.

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.

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.



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.

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.

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.

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.



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.

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.

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.

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.

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.

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 presente artículo.

La retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional es la que figura en las tablas anexas.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV establecidos en este artículo. 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.

TABLAS SALARIALES 2018.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.872,13 €	28.081,95 €
Director/a Comercial	1.733,46 €	26.001,93 €
Director/a Administrativo	1.733,46 €	26.001,93 €
Jefe/a de Personal	1.733,46 €	26.001,93 €
Jefe/a de Compras	1.733,46 €	26.001,93 €
Jefe/a de Servicios	1.733,46 €	26.001,93 €
Titulado/a Superior	1.594,83 €	23.922,48 €
Titulado/a Grado Medio	1.536,43 €	23.046,50 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.405,11 €	21.076,59 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.321,88 €	19.828,20 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.270,83 €	19.062,52 €
Cajero/a	1.212,40 €	18.185,98 €
Oficial administrativo de 1ª	1.183,25 €	17.748,75 €
Oficial Administrativo 2ª	1.110,22 €	16.653,31 €
Auxiliar Administrativo	1.037,33 €	15.559,94 €
Telefonista	1.015,42 €	15.231,30 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.241,65 €	18.624,72 €
Encargado/a Zona	1.168,68 €	17.530,22 €
Encargado/a Sector	1.132,17 €	16.982,50 €
Encargado/a de Edificio	1.010,57 €	15.158,59 €
Responsable de Equipo	974,07 €	14.611,06 €
GRUPO IV		
Ordenanza	959,34 €	14.390,09 €
Operario/a Almacén	959,34 €	14.390,09 €
Listero/a	959,34 €	14.390,09 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.083,10 €	16.246,51 €
Especialista	1.052,01 €	15.780,15 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	975,07 €	14.626,09 €
Limpiador/a	959,34 €	14.390,09 €

ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	11,63 €
ART. - 18 .-	
Antigüedad: 33,12 € por trienio.	
ART. - 20 .- Dietas: Completa:	33,72 €
Media:	18,07 €
ART.- 22.- Bolsa de vacaciones	60,22 €
ART.- 27.- Horas extras	10,48 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	30,11 €
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	18.590,85 €
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	27.886,24 €
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	30,11 €



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2018

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	959,34 C	19	50,6667	486,07 C
37	98,6667	946,55 C	18,5	49,3333	473,27 C
36,5	97,3333	933,76 C	18	48,0000	460,48 C
36	96,0000	920,97 C	17,5	46,6667	447,69 C
35,5	94,6667	908,18 C	17	45,3333	434,90 C
35	93,3333	895,38 C	16,5	44,0000	422,11 C
34,5	92,0000	882,59 C	16	42,6667	409,32 C
34	90,6667	869,80 C	15,5	41,3333	396,53 C
33,5	89,3333	857,01 C	15	40,0000	383,74 C
33	88,0000	844,22 C	14,5	38,6667	370,94 C
32,5	86,6667	831,43 C	14	37,3333	358,15 C
32	85,3333	818,64 C	13,5	36,0000	345,36 C
31,5	84,0000	805,85 C	13	34,6667	332,57 C
31	82,6667	793,05 C	12,5	33,3333	319,78 C
30,5	81,3333	780,26 C	12	32,0000	306,99 C
30	80,0000	767,47 C	11,5	30,6667	294,20 C
29,5	78,6667	754,68 C	11	29,3333	281,41 C
29	77,3333	741,89 C	10,5	28,0000	268,62 C
28,5	76,0000	729,10 C	10	26,6667	255,82 C
28	74,6667	716,31 C	9,5	25,3333	243,03 C
27,5	73,3333	703,52 C	9	24,0000	230,24 C
27	72,0000	690,72 C	8,5	22,6667	217,45 C
26,5	70,6667	677,93 C	8	21,3333	204,66 C
26	69,3333	665,14 C	7,5	20,0000	191,87 C
25,5	68,0000	652,35 C	7	18,6667	179,08 C
25	66,6667	639,56 C	6,5	17,3333	166,29 C
24,5	65,3333	626,77 C	6	16,0000	153,49 C
24	64,0000	613,98 C	5,5	14,6667	140,70 C
23,5	62,6667	601,19 C	5	13,3333	127,91 C
23	61,3333	588,40 C	4,5	12,0000	115,12 C
22,5	60,0000	575,60 C	4	10,6667	102,33 C
22	58,6667	562,81 C	3,5	9,3333	89,54 C
21,5	57,3333	550,02 C	3	8,0000	76,75 C
21	56,0000	537,23 C	2,5	6,6667	63,96 C
20,5	54,6667	524,44 C	2	5,3333	51,16 C
20	53,3333	511,65 C	1,5	4,0000	38,37 C
19,5	52,0000	498,86 C	1	2,6667	25,58 C



TABLAS SALARIALES 2019.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.900,21 €	28.503,18 €
Director/a Comercial	1.759,46 €	26.391,96 €
Director/a Administrativo	1.759,46 €	26.391,96 €
Jefe/a de Personal	1.759,46 €	26.391,96 €
Jefe/a de Compras	1.759,46 €	26.391,96 €
Jefe/a de Servicios	1.759,46 €	26.391,96 €
Titulado/a Superior	1.618,75 €	24.281,31 €
Titulado/a Grado Medio	1.559,48 €	23.392,20 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.426,18 €	21.392,74 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.341,71 €	20.125,63 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.289,90 €	19.348,46 €
Cajero/a	1.230,58 €	18.458,77 €
Oficial administrativo de 1ª	1.201,00 €	18.014,98 €
Oficial Administrativo 2ª	1.126,87 €	16.903,11 €
Auxiliar Administrativo	1.052,89 €	15.793,33 €
Telefonista	1.030,65 €	15.459,77 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.260,27 €	18.904,09 €
Encargado/a Zona	1.186,21 €	17.793,18 €
Encargado/a Sector	1.149,15 €	17.237,24 €
Encargado/a de Edificio	1.025,73 €	15.385,97 €
Responsable de Equipo	988,68 €	14.830,22 €
GRUPO IV		
Ordenanza	973,73 €	14.605,94 €
Operario/a Almacén	973,73 €	14.605,94 €
Listero/a	973,73 €	14.605,94 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.099,35 €	16.490,21 €
Especialista	1.067,79 €	16.016,85 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	989,70 €	14.845,48 €
Limpiador/a	973,73 €	14.605,94 €

ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	11,80 €
ART. - 18 .-	
Antigüedad: 33,62 € por trienio.	
ART. - 20 .- Dietas: Completa:	34,22 €
Media:	18,33 €
ART.- 22.- Bolsa de vacaciones	61,12 €
ART.- 27.- Horas extras	10,64 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	30,57 €
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	18.869,71 €
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	28.305,04 €
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	30,56 €





TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2019

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	973,73 C	19	50,6667	493,36 C
37	98,6667	960,75 C	18,5	49,3333	480,37 C
36,5	97,3333	947,76 C	18	48,0000	467,39 C
36	96,0000	934,78 C	17,5	46,6667	454,41 C
35,5	94,6667	921,80 C	17	45,3333	441,42 C
35	93,3333	908,81 C	16,5	44,0000	428,44 C
34,5	92,0000	895,83 C	16	42,6667	415,46 C
34	90,6667	882,85 C	15,5	41,3333	402,48 C
33,5	89,3333	869,87 C	15	40,0000	389,49 C
33	88,0000	856,88 C	14,5	38,6667	376,51 C
32,5	86,6667	843,90 C	14	37,3333	363,53 C
32	85,3333	830,92 C	13,5	36,0000	350,54 C
31,5	84,0000	817,93 C	13	34,6667	337,56 C
31	82,6667	804,95 C	12,5	33,3333	324,58 C
30,5	81,3333	791,97 C	12	32,0000	311,59 C
30	80,0000	778,98 C	11,5	30,6667	298,61 C
29,5	78,6667	766,00 C	11	29,3333	285,63 C
29	77,3333	753,02 C	10,5	28,0000	272,64 C
28,5	76,0000	740,03 C	10	26,6667	259,66 C
28	74,6667	727,05 C	9,5	25,3333	246,68 C
27,5	73,3333	714,07 C	9	24,0000	233,70 C
27	72,0000	701,09 C	8,5	22,6667	220,71 C
26,5	70,6667	688,10 C	8	21,3333	207,73 C
26	69,3333	675,12 C	7,5	20,0000	194,75 C
25,5	68,0000	662,14 C	7	18,6667	181,76 C
25	66,6667	649,15 C	6,5	17,3333	168,78 C
24,5	65,3333	636,17 C	6	16,0000	155,80 C
24	64,0000	623,19 C	5,5	14,6667	142,81 C
23,5	62,6667	610,20 C	5	13,3333	129,83 C
23	61,3333	597,22 C	4,5	12,0000	116,85 C
22,5	60,0000	584,24 C	4	10,6667	103,86 C
22	58,6667	571,25 C	3,5	9,3333	90,88 C
21,5	57,3333	558,27 C	3	8,0000	77,90 C
21	56,0000	545,29 C	2,5	6,6667	64,92 C
20,5	54,6667	532,31 C	2	5,3333	51,93 C
20	53,3333	519,32 C	1,5	4,0000	38,95 C
19,5	52,0000	506,34 C	1	2,6667	25,97 C



TABLAS SALARIALES 2020.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.928,72 €	28.930,73 €
Director/a Comercial	1.785,86 €	26.787,84 €
Director/a Administrativo	1.785,86 €	26.787,84 €
Jefe/a de Personal	1.785,86 €	26.787,84 €
Jefe/a de Compras	1.785,86 €	26.787,84 €
Jefe/a de Servicios	1.785,86 €	26.787,84 €
Titulado/a Superior	1.643,04 €	24.645,53 €
Titulado/a Grado Medio	1.582,87 €	23.743,08 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.447,58 €	21.713,63 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.361,83 €	20.427,51 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.309,25 €	19.638,69 €
Cajero/a	1.249,04 €	18.735,65 €
Oficial administrativo de 1ª	1.219,01 €	18.285,20 €
Oficial Administrativo 2ª	1.143,78 €	17.156,65 €
Auxiliar Administrativo	1.068,68 €	16.030,23 €
Telefonista	1.046,11 €	15.691,67 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.279,18 €	19.187,66 €
Encargado/a Zona	1.204,00 €	18.060,07 €
Encargado/a Sector	1.166,39 €	17.495,80 €
Encargado/a de Edificio	1.041,12 €	15.616,76 €
Responsable de Equipo	1.003,51 €	15.052,67 €
GRUPO IV		
Ordenanza	988,34 €	14.825,03 €
Operario/a Almacén	988,34 €	14.825,03 €
Listero/a	988,34 €	14.825,03 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.115,84 €	16.737,56 €
Especialista	1.083,81 €	16.257,11 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.004,54 €	15.068,16 €
Limpiador/a	988,34 €	14.825,03 €

ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	11,98 €
ART. - 18 .- Antigüedad: 34,12 € por trienio.	
ART. - 20 .- Dietas: Completa:	34,74 €
Media:	18,62 €
ART.- 22 .-Bolsa de vacaciones	62,04 €
ART.- 27 .- Horas extras	10,80 €
ART.- 28 .- Trabajo en domingos y/o festivos	31,02 €
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	19.152,76 €
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	28.729,09 €
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	31,02 €



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2020

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	988,34 C	19	50,6667	500,76 C
37	98,6667	975,16 C	18,5	49,3333	487,58 C
36,5	97,3333	961,98 C	18	48,0000	474,40 C
36	96,0000	948,81 C	17,5	46,6667	461,23 C
35,5	94,6667	935,63 C	17	45,3333	448,05 C
35	93,3333	922,45 C	16,5	44,0000	434,87 C
34,5	92,0000	909,27 C	16	42,6667	421,69 C
34	90,6667	896,09 C	15,5	41,3333	408,51 C
33,	89,3333	882,92 C	15	40,0000	395,34 C
33	88,0000	869,74 C	14,5	38,6667	382,16 C
32,5	86,6667	856,56 C	14	37,3333	368,98 C
32	85,3333	843,38 C	13,5	36,0000	355,80 C
31,5	84,0000	830,21 C	13	34,6667	342,62 C
31	82,6667	817,03 C	12,5	33,3333	329,45 C
30,5	81,3333	803,85 C	12	32,0000	316,27 C
30	80,0000	790,67 C	11,5	30,6667	303,09 C
29,5	78,6667	777,49 C	11	29,3333	289,91 C
29	77,3333	764,32 C	10,5	28,0000	276,74 C
28,5	76,0000	751,14 C	10	26,6667	263,56 C
28	74,6667	737,96 C	9,5	25,3333	250,38 C
27,5	73,3333	724,78 C	9	24,0000	237,20 C
27	72,0000	711,60 C	8,5	22,6667	224,02 C
26,5	70,6667	698,43 C	8	21,3333	210,85 C
26	69,3333	685,25 C	7,5	20,0000	197,67 C
25,5	68,0000	672,07 C	7	18,6667	184,49 C
25	66,6667	658,89 C	6,5	17,3333	171,31 C
24,5	65,3333	645,72 C	6	16,0000	158,13 C
24	64,0000	632,54 C	5,5	14,6667	144,96 C
23,5	62,6667	619,36 C	5	13,3333	131,78 C
23	61,3333	606,18 C	4,5	12,0000	118,60 C
22,5	60,0000	593,00 C	4	10,6667	105,42 C
22	58,6667	579,83 C	3,5	9,3333	92,25 C
21,5	57,3333	566,65 C	3	8,0000	79,07 C
21	56,0000	553,47 C	2,5	6,6667	65,89 C
20,5	54,6667	540,29 C	2	5,3333	52,71 C
20	53,3333	527,11 C	1,5	4,0000	39,53 C
19,5	52,0000	513,94 C	1	2,6667	26,36 C



TABLAS SALARIALES 2021.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.957,65 €	29.364,69 €
Director/a Comercial	1.812,64 €	27.189,66 €
Director/a Administrativo	1.812,64 €	27.189,66 €
Jefe/a de Personal	1.812,64 €	27.189,66 €
Jefe/a de Compras	1.812,64 €	27.189,66 €
Jefe/a de Servicios	1.812,64 €	27.189,66 €
Titulado/a Superior	1.667,68 €	25.015,22 €
Titulado/a Grado Medio	1.606,62 €	24.099,23 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.469,29 €	22.039,33 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.382,26 €	20.733,92 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.328,88 €	19.933,27 €
Cajero/a	1.267,78 €	19.016,69 €
Oficial administrativo de 1ª	1.237,30 €	18.559,48 €
Oficial Administrativo 2ª	1.160,93 €	17.414,00 €
Auxiliar Administrativo	1.084,71 €	16.270,69 €
Telefonista	1.061,80 €	15.927,04 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.298,36 €	19.475,47 €
Encargado/a Zona	1.222,07 €	18.330,98 €
Encargado/a Sector	1.183,88 €	17.758,24 €
Encargado/a de Edificio	1.056,73 €	15.851,01 €
Responsable de Equipo	1.018,56 €	15.278,47 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.003,16 €	15.047,40 €
Operario/a Almacén	1.003,16 €	15.047,40 €
Listero/a	1.003,16 €	15.047,40 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.132,58 €	16.988,63 €
Especialista	1.100,06 €	16.500,96 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.019,61 €	15.294,18 €
Limpiador/a	1.003,16 €	15.047,40 €

ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	12,16 €
ART. - 18 .-Antigüedad: 34,63 € por trienio.	
ART. - 20 .- Dietas: Completa:	35,26 €
Media:	18,90 €
ART.- 22.-Bolsa de vacaciones	62,97 €
ART.- 27.- Horas extras	10,96 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	31,49 €
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	19.440,05 €
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	29.160,03 €
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	31,49 €





TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2021

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.003,16 €	19	50,6667	508,27 €
37	98,6667	989,78 €	18,5	49,3333	494,89 €
36,5	97,3333	976,41 €	18	48,0000	481,52 €
36	96,0000	963,03 €	17,5	46,6667	468,14 €
35,5	94,6667	949,66 €	17	45,3333	454,77 €
35	93,3333	936,28 €	16,5	44,0000	441,39 €
34,5	92,0000	922,91 €	16	42,6667	428,01 €
34	90,6667	909,53 €	15,5	41,3333	414,64 €
33,5	89,3333	896,16 €	15	40,0000	401,26 €
33	88,0000	882,78 €	14,5	38,6667	387,89 €
32,5	86,6667	869,41 €	14	37,3333	374,51 €
32	85,3333	856,03 €	13,5	36,0000	361,14 €
31,5	84,0000	842,65 €	13	34,6667	347,76 €
31	82,6667	829,28 €	12,5	33,3333	334,39 €
30,5	81,3333	815,90 €	12	32,0000	321,01 €
30	80,0000	802,53 €	11,5	30,6667	307,64 €
29,5	78,6667	789,15 €	11	29,3333	294,26 €
29	77,3333	775,78 €	10,5	28,0000	280,88 €
28,5	76,0000	762,40 €	10	26,6667	267,51 €
28	74,6667	749,03 €	9,5	25,3333	254,13 €
27,5	73,3333	735,65 €	9	24,0000	240,76 €
27	72,0000	722,28 €	8,5	22,6667	227,38 €
26,5	70,6667	708,90 €	8	21,3333	214,01 €
26	69,3333	695,52 €	7,5	20,0000	200,63 €
25,5	68,0000	682,15 €	7	18,6667	187,26 €
25	66,6667	668,77 €	6,5	17,3333	173,88 €
24,5	65,3333	655,40 €	6	16,0000	160,51 €
24	64,0000	642,02 €	5,5	14,6667	147,13 €
23,5	62,6667	628,65 €	5	13,3333	133,75 €
23	61,3333	615,27 €	4,5	12,0000	120,38 €
22,5	60,0000	601,90 €	4	10,6667	107,00 €
22	58,6667	588,52 €	3,5	9,3333	93,63 €
21,5	57,3333	575,15 €	3	8,0000	80,25 €
21	56,0000	561,77 €	2,5	6,6667	66,88 €
20,5	54,6667	548,39 €	2	5,3333	53,50 €
20	53,3333	535,02 €	1,5	4,0000	40,13 €



CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 134 – Miércoles, 9 de noviembre de 2022)

CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES EXPEDIENTE: 34/01/0052/2022.

FECHA: 03/11/2022.

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

CÓDIGO: 34000275011982.

1 VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de Palencia y Provincia, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 26-10-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- ORDENAR la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- DISPONER su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 3 de noviembre de 2022.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PALENCIA PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025.

CAPÍTULO 1.

Artículo 1º.- Partes Contratantes.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de otra CCOO del Hábitat y Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en las empresas de la actividad, cuyas dependencias de trabajo, cualquiera que éstas fueren, radiquen en la ciudad de Palencia y su Provincia.



Artículo 3º.- Ámbito Funcional.

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de limpieza de edificios y locales, existentes en la actualidad y aquellas que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, deban incluirse en el mismo.

Artículo 4º.- Ámbito Personal.

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal.

Este Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 6º.- Duración.

Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor el 1 de enero de 2022, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 7º.- Denuncia.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de concluir su vigencia, no obstante este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Artículo 8º.- Alcance.

Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

Artículo 9º.- Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.



Artículo 10º.- Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia sí, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.

Artículo 11.- Garantía «AD PERSONAM».

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 12.- Comisión de Vigilancia (Paritaria).

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario.

Los representantes de las trabajadoras/es serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro de dentro los 7 días siguientes a su convocatoria y con indicación del orden del día. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días.

Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consultas de la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.



- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
 - f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
 - g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de transmisión de empresas (44.9 ET) (excluida la subrogación, por cuanto está regulada en Artº 13 del C.C.) y de despido colectivo (51 ET).
 - h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
 - i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
 - j) Dar traslado a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todas las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias exclusivas de negociación en ese ámbito.
- Esta comisión paritaria tendrá su domicilio a efectos de registro en Plaza de los Juzgados nº 4- 2ª planta - 34001- Palencia, y a efectos de comunicación se habilita la siguiente dirección de correo electrónico tfrechilla@habitat.ccoo.es.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 13.- Cláusula de Subrogación.

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

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

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata 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 a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular 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 contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de 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 contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva



adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

ANEXO I.

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

CAPÍTULO II.

Artículo 14.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse



respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas. Dicho periodo de consultas no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado a la comisión representativa conformada toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

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

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.



Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

La Comisión Paritaria del presente convenio informará a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todos aquellos procedimientos de inaplicación total o parcial en los que intervenga.

Artículo 15.- Retribuciones.

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa (treinta y siete horas y media) de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada o nocturna, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentario, y siempre antes del día quinto del mes siguiente al que sea objeto de liquidación. El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos hasta mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el noventa por ciento de la retribución devengada hasta dicho momento.

Las empresas fijarán el día y hora entre las que pueda hacerse efectivo el importe de los salarios de sus trabajadores o, en su caso, los anticipos previamente solicitados. El abono de las retribuciones se realizará con las garantías de seguridad establecidas en las normas vigentes sobre la materia, pudiéndolo hacer por talones o transferencias bancarias.

El personal que realice jornada inferior a la establecida en el Artº. 22, en la fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones, durante su vigencia percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio, serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa, que forma parte del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para el año 2022 será el 2 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2022.

El incremento salarial para el año 2023 será el 2 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2023.

El incremento salarial para el año 2024 será el 2,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2024.

El incremento salarial para el año 2025 será el 3,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2025.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.



Artículo 16.- Revisión Salarial.

1. En el caso de que el IPC publicado por el INE registrara a 31 de diciembre de 2022, 2023, 2024 y 2025 un aumento superior al incremento salarial pactado, las tablas salariales y el resto de los conceptos económicos, se incrementarán en el exceso sobre el incremento salarial indicado, tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2022, 2023, 2024 y 2025, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha que se produzca la revisión Este artículo carecerá de operatividad durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 17.- Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se retribuirá con el salario que se establece en el anexo salarial de este Convenio, más el plus equivalente al 27,50% del salario base del Convenio.

Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicho período.

El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base del Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada.

Fórmula para el cálculo de la hora nocturna cuando se realicen hasta 4 horas en dicho periodo:

$$\frac{\text{Salario Base mes x 12}}{\text{-----}} \times 27,50\%$$

1.687,5

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar, obligatoriamente, trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellos trabajadores que sean contratados para realizar jornada nocturna expresamente y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Aquellos/as trabajadores/as cuya jornada nocturna coincida en al menos cinco horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 12,40 € el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.



Se acuerda que el personal femenino pueda realizar trabajo nocturno en iguales condiciones salariales que el personal masculino.

Artículo 18.- Plus Complemento Puesto de Trabajo.

Los/as trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no hayan sido subsanadas por la empresa, percibirán por el tiempo en que se realicen dichos trabajos, un incremento del 20 por 100 de su salario base.

Artículo 19.- Antigüedad.

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 35,32 € para el año 2022, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Estos importes lo serán para los trabajadores contratados con jornada completa siendo la parte proporcional para los trabajadores contratados con jornadas parciales.

El complemento de antigüedad estará limitado de acuerdo al anterior contenido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción originaria de 1980.

El trienio que se cumpla en la primera quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la segunda quincena se cobrará al mes siguiente.

Artículo 20.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones.

Treinta días de salario base más antigüedad en las pagas de Verano y Navidad, cuyo pago se hará efectivo el día 15 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente, salvo que sea festivo.

El devengo de las citadas pagas será: la de verano del 1 de Enero al 30 de Junio, y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre de cada año.

Treinta días de salario base más antigüedad en concepto de paga de marzo, siendo su devengo del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y deberá abonarse antes del día 1 de Abril del año siguiente al de devengo.

Se faculta a las empresas para que, de común acuerdo con los trabajadores/as y previos los trámites oportunos, puedan prorratear la citada paga de marzo en doceavas partes.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá las gratificaciones indicadas proporcionalmente al tiempo real de prestación de servicios.



Artículo 21.- Dietas.

Las dietas quedarán fijadas en 35,97 € diarios la dieta completa y en 19,28 € diarios la media dieta para el año 2022, incrementándose en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje que el salario base.

Pernoctar: con justificante.

CAPÍTULO III.

Artículo 22.- Jornada.

La jornada anual es de 1687,5 horas, debiéndose computar como tiempo efectivo de trabajo los tres días de permiso retribuido establecidos en el art. 24.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y siete horas y media, tanto para la jornada continuada como para la partida; entendiéndose como trabajo efectivo los 30 minutos de bocadillo utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas en que, aun no siendo continuadas, se realicen 5 o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de 15 minutos.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada dependencia de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se redujese por disposición legal la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión de Vigilancia del Convenio la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados que completen su jornada en otra u otras dependencias de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada.

Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador/a con anterioridad a la reducción de jornada hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada que tuviese contratada, en cuyo caso, se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

Artículo 23.- Vacaciones.

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

El abono correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos económicos previstos en este convenio



y aquellos otros que se perciban periódicamente, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T., así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En estos supuestos no se percibirá la bolsa de vacaciones.

Los/as trabajadores/as que presten servicio en más de una empresa, tendrán prioridad las fechas de disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la/s empresa/s en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

El disfrute de dichas vacaciones tendrá lugar entre el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo los trabajadores adscritos a contratas de limpieza, cuyos clientes cierran sus instalaciones, en cuya fecha, tendrá lugar el disfrute de las vacaciones del personal afectado por la referida dependencia. También se podrán establecer otros períodos vacacionales de común acuerdo entre las partes.

Las empresas comunicarán a los trabajadores/as, la época/épocas en que disfrutarán las vacaciones al menos con dos meses de antelación a la fecha del disfrute. Se establecerá un sistema de turnos de disfrute fijando las fechas y cupo de trabajadores dando la elección de turno de preferencia al personal por riguroso orden rotatorio.

Los/as trabajadores/as que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de forma continuada, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 64,23 € para el año 2022; el segundo, tercer y cuarto año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del Convenio.

Vacaciones Adicionales

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 34 del presente Convenio, disfrutarán unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 371,25 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 297 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a



259,87 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 222,75 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 185,62 horas anuales de trabajo efectivo.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

Artículo 24.- Permisos.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Retribuidos.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

1. Por matrimonio 17 días naturales.
2. Para los casos de enfermedad grave u hospitalización, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de tres días naturales. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo de licencia se ampliará hasta cinco días. Estos permisos se disfrutarán a elección del trabajador/a y mientras dure la situación que genera el derecho.
3. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Un día de licencia retribuida por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Diecisiete horas al año para cualquier tipo de consulta médica, para todos los turnos de trabajo; siendo necesaria su justificación, es decir, constando en el parte médico la hora de entrada y de salida y teniendo en cuenta el tiempo empleado en el desplazamiento. El personal de turno de noche dispondrá de cuatro horas por cada día que precise para consulta médica, manteniendo el mismo límite.
6. Tres días de permiso de libre disposición, que se solicitará a la empresa con 72 horas de antelación y que ésta concederá siempre que no haya solicitado igual fecha de disfrute por un número superior al 10% de los que ocupe cada dependencia de trabajo, excepto en aquellos que ocupen hasta 10 trabajadores en que será disfrutado individualmente respetando, en todo caso, el orden de petición del mismo. Uno de los tres días podrá disfrutarse acumulándolo a vacaciones, a opción de la persona trabajadora.

El disfrute de los días de libre disposición regulados en este apartado será proporcional a los días de prestación



de servicio, concretándose de la siguiente manera: personas trabajadoras que trabajen 4 o más días a la semana (sea a jornada completa o a tiempo parcial) podrán disfrutar los 3 días de permiso retribuido al año, y aquellas que trabajen menos de cuatro días a la semana, tendrán derecho al disfrute de dos días de permiso retribuido al año (salvo pacto en contrario).

7. El/a trabajador/a tendrá derecho a tres horas por día de permiso retribuido para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (o la parte proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parcial).

8. Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).

9. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.

No retribuidos.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Previa notificación a la empresa la trabajadora o el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con ella o él conviva.

Artículo 25.- Excedencias.

Los/as trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia de hasta 18 meses comportará el derecho al reingreso inmediato con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de 18 meses también comportará el derecho al ingreso inmediato con un preaviso mínimo de tres meses.

En el supuesto de que la excedencia se solicite por un periodo inferior al máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisar con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dichas prórrogas tendrán una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse en total el periodo máximo de cinco años.

Las peticiones de prórroga de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de 15 días.

Artículo 26.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad



efectiva de mujeres y hombres y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26).

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.



Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeña actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su JORNADA ORDINARIA.

Permisos Retribuidos:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los progenitores tendrán derecho al tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del Contrato de Trabajo Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Protección por maternidad 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal



adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en art. 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artículo 27.- Horas Extraordinarias.

Serán consideradas como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada semanal fijada en este convenio. La realización de las mismas dará derecho a una retribución específica de 11,18 € por hora extraordinaria para el año 2022, incrementándose los siguientes años de vigencia en la misma proporción que el salario base.

Todas las horas extraordinarias serán retribuidas salvo que por acuerdo con la empresa el trabajador opte por compensarlas en descanso, éste verá incrementado en un 30%.

Artículo 28.- Trabajos en Domingos y/o Festivos.

En las dependencias en que por necesidades del servicio habitual o por imposición del cliente se trabaje en domingos y/o festivos, el trabajador disfrutará de dos días de descanso adicionales del reglamentario por cada



cinco de aquellos días trabajados. La adquisición del derecho a estos descansos, se producirá de la siguiente forma:

- El primer descanso, a los tres domingos y/o festivos trabajados.
- El segundo descanso, a los dos domingos y/o festivos trabajados.

Continuándose con ese mismo ciclo, en los sucesivos domingos y/o festivos trabajados.

Estos descansos serán acumulables al período de vacaciones o se disfrutarán mediante acuerdo entre las partes.

El personal podrá optar entre la compensación en descanso que establece este artículo, o bien, una compensación económica en la cuantía de 32,12 euros para el año 2022 por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa, computándose como tal toda la que supere las 6 horas de trabajo, siendo la parte proporcional para las jornadas inferiores.

Esta cuantía se incrementará en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

No será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores/as contratados expresamente para trabajar, sábados, domingos y/o festivos.

CAPÍTULO IV.

Artículo 29.- Percepciones en caso de Incapacidad Temporal (I.T.).

A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de los supuestos, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja, desde el primer día.

Artículo 30.- Suspensión del Contrato por riesgo durante el Embarazo.

En el supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, siempre que la trabajadora tenga aquel derecho por tener cubierto el periodo de carencia exigido.

Artículo 31.- Indemnización por Muerte.

Las empresas suscribirán con las entidades de seguros las correspondientes pólizas colectivas al objeto de que los trabajadores/as adscritos a las empresas con una antigüedad superior a cinco días, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en el ejercicio de su actividad en la empresa, devengue en favor de sus derecho-habientes la cantidad de 19.828,85 € para 2022; para los años 2023, 2024 y 2025 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.



Artículo 32.- Indemnización en caso de Incapacidad permanente Absoluta, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

En el caso de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia de las funciones desempeñadas por el productor en la empresa, el trabajador/a percibirá de la entidad aseguradora correspondiente, la cantidad de 29.743,23 € para el año 2022; para los años 2023, 2024 y 2025 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

Artículo 33.- Indemnizaciones.

Las indemnizaciones a que se refieren los Artº 31 y 32 serán totalmente independientes de los derechos que correspondan al trabajador/a o sus derecho-habientes, derivados de la Seguridad Social o entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 34.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1. Al amparo de lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.
 2. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la Legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada, siempre y cuando las personas trabajadoras que anualmente lo soliciten no superen el 20 % del total de la plantilla en el centro de trabajo. A partir de este porcentaje anual, la concesión quedará a criterio de la empresa.
 3. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.
- Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.
5. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los/as trabajadores/as y las empresas.

Hasta que el trabajador/a jubilado/a parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán



mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el convenio en lo referente a esta modalidad de contrato.

En supuestos de pluriempleo del trabajador/a jubilado/a, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el trabajador en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleado se regirán por lo dispuesto en el artículo 14.1.a del RD 1131/2002 de 31 de octubre.

Artículo 35.- Jubilación forzosa.

Las partes firmantes del presente convenio establecen que la medida de jubilación estipulada en este artículo se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de limpieza de edificios y locales y al relevo generacional en el mismo.

Por ello, en virtud de la normativa vigente se pacta que se procederá a la extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, que cumplan con una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2- La medida podrá adoptarse siempre que la empresa proceda a la formalización de un contrato indefinido por la totalidad de la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila.

Artículo 36.- Ayuda a hijos e hijas con discapacidad.

Los trabajadores/as con hijos o hijas con discapacidad así como los tutores legales de personas con discapacidad, percibirán una ayuda mensual de 32,12 € para el año 2022; el segundo, tercer y cuarto año esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del salario base.

CAPÍTULO V.

Artículo 37.- Seguridad y Salud en el Trabajo.

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.

Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Partes signatarias:

La Asociación Profesional de Empresarios de limpieza (ASPEL), CCOO y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Comité de Seguridad y Salud Se constituirá cuando legalmente proceda en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

En las dependencias de trabajo cuyo número de trabajadores no alcance el número necesario para constituirlo, pero que por su importancia o característica lo requiera se establecerá un organismo constituido por un representante de la dirección y dos representantes de los trabajadores. La determinación sobre las excepcionales condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se realizará por el citado Comité u organismo similar, y en su defecto, o cuando el trabajador o trabajadores afectados no estén conformes con el dictamen de dicho Comité u organismo, por la Inspección de Trabajo, ante quien se plantearán las posibles, reclamaciones según la Legislación vigente.

Drogodependencias: Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquél que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Artículo 38.- Medioambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de



acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 6 del Decreto Legislativo 1/2015 de 12 de noviembre, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Artículo 39.- Ropa de Trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año.

Se fija como fecha de entrega de la ropa de trabajo entre los meses de Marzo y Abril para la ropa de verano y entre los meses de Septiembre y Octubre para la de invierno. Contemplará la entrega de ropa de invierno un polar, sin que sea necesaria su entrega anual, siendo sustituido por otro en caso de desgaste natural o notable deterioro de la prenda, que deberá ser devuelta. Para los trabajadores que desempeñen su actividad habitualmente en exteriores, se entregará además un anorak o chubasquero.

Los trabajadores/as, que su puesto de trabajo lo requiera, se le dotará de un uniforme más (3).

Anualmente se hará entrega a cada trabajador/a de un par de calzado adecuado al puesto de trabajo a desempeñar, que será sustituido por un par de zuecos a aquellos trabajadores/as que lo solicite, así como de guantes apropiados que les serán repuestos siempre que sea necesario y previa entrega de los usados.

Artículo 40.- Acoso Moral en el trabajo.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.



- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artículo 41.- Violencia de género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo que podrá ser de forma interrumpida o continuada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora.

Suspensión de la Relación Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo.

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo.



Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

CAPÍTULO VI.

Artículo 42.- Cristalero/a.

Todos los trabajadores y trabajadoras que se dedican mayoritariamente a la limpieza de cristales ostentarán la categoría de Peón Especializado.

Artículo 43.- Trabajos de Categoría Superior

El trabajador que realice funciones de categoría superior por un período superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años consecutivos tendrán derecho a la reclasificación a la categoría que desempeñe.

Durante el tiempo que se desempeñen funciones de categoría superior a la que corresponde a la categoría profesional del trabajador, éste tendrá derecho a la diferencia salarial entre su categoría y las funciones que realmente desempeñe.

CAPÍTULO VII.

Artículo 44.- Igualdad de trato y no discriminación.

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial 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.

Artículo 45.- Contratación y empleo.

Contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

1.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (contrato fijo discontinuo) Entre las oscilaciones a que se refiere el



párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o la establecida en este convenio, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Situaciones Ocasionales Previsibles:

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2.- Contrato de duración determinada de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de sustitución se considerará automáticamente convertido en indefinido.

3.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

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

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

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.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

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.

Empleo.



Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación con la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad total en la empresa.
- El contrato de mayor duración.

Artículo 46.- Formación Profesional.

Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que



interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Tiempo de formación.

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores:

«El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.» Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.



Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 13.3 Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el ámbito laboral. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 13.1 del Real Decreto 694/2017.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos.

Artículo 47.- Promoción y Ascensos.

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.
2. Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.
3. Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:
 - Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.
 - Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere.

En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

En el supuesto de que varios candidatos hayan obtenido iguales notas y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará el de mayor antigüedad.



Artículo 48.- Extinción de Contratos.

Las Empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el Artº 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un período de consultas previo con una duración de 15 días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o Sindicatos más representativos.

CAPÍTULO VIII.

Artículo 49.- Recaudación de la Cuota Sindical.

Las empresas se comprometen a retener de los devengados mensuales de los trabajadores a su servicio, las cuotas sindicales siempre que éstos lo soliciten, con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados en favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artículo 50.- Secciones Sindicales.

En aquellas empresas con 150 trabajadores o más, la representación del sindicato o central sindical podrá ser ostentada por un delegado, con los mismos derechos que establece la Ley para los delegados sindicales.

Artículo 51.- Horas Sindicales.

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales y los Delegados Sindicales y miembros de Comité de Empresa de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el Artº 68 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores podrán éstos, cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo Sindicato, hasta el número total de horas que por Ley les viene asignadas en un período máximo de un mes, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.



Artículo 52.- Tipificación de las 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 53 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.



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.

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 54.- Acoso Sexual.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la



denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2022

Segunda.- Las partes manifiestan expresamente que las mejoras salariales pactadas en este Convenio Colectivo se encuentran dentro del marco de los acuerdos de política salarial y de empleo acordadas por la Administración y tendrán repercusión en los precios de los servicios de limpieza para terceros.

Tercera.- Todas las condiciones económicas de estos acuerdos correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2025

Cuarta.- Las partes reconocen haber dado cumplimiento a los Artículos 85, 86, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.- Los presentes acuerdos pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo y sustituirán, en su caso, a los citados artículos del mismo, manteniéndose la vigencia a todos los efectos en el resto del contenido del citado Convenio.

Sexta - En caso de modificaciones del convenio sectorial estatal en las materias reservadas al mismo, deberán extrapolarse a éste de manera automática.

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial 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 Sectorial 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 Sectorial, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 presente artículo. La retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional es la que figura en las tablas anexas.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV establecidos en este artículo. 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.

TABLAS SALARIALES 2022.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	1.996,80 €	29.951,98 €
Director/a Comercial	1.848,90 €	27.733,45 €
Director/a Administrativo	1.848,90 €	27.733,45 €
Jefe/a de Personal	1.848,90 €	27.733,45 €
Jefe/a de Compras	1.848,90 €	27.733,45 €
Jefe/a de Servicios	1.848,90 €	27.733,45 €
Titulado/a Superior	1.701,03 €	25.515,52 €
Titulado/a Grado Medio	1.638,75 €	24.581,21 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.498,67 €	22.480,12 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.409,91 €	21.148,60 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.355,46 €	20.331,93 €
Cajero/a	1.293,13 €	19.397,02 €
Oficial administrativo de 1ª	1.262,04 €	18.930,67 €
Oficial Administrativo 2ª	1.184,15 €	17.762,28 €
Auxiliar Administrativo	1.106,41 €	16.596,10 €
Telefonista	1.083,04 €	16.245,59 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.324,33 €	19.864,98 €
Encargado/a Zona	1.246,51 €	18.697,59 €
Encargado/a Sector	1.207,56 €	18.113,40 €
Encargado/a de Edificio	1.077,87 €	16.168,03 €
Responsable de Equipo	1.038,94 €	15.584,03 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.023,22 €	15.348,35 €
Operario/a Almacén	1.023,22 €	15.348,35 €
Listero/a	1.023,22 €	15.348,35 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.155,23 €	17.328,40 €
Especialista	1.122,07 €	16.830,98 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.040,00 €	15.600,07 €
Limpiador/a	1.023,22 €	15.348,35 €

ART. - 17 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	12,40 €
ART. - 19 .- Antigüedad:	35,32 €/trienio
ART. - 21 .- Dietas: Completa:	35,97 €
Media:	19,28 €
ART.- 23.-Bolsa de vacaciones	64,22 €
ART.- 27.- Horas extras	11,18 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	32,12 €
ART. - 31 .- Indemnización por muerte:	19.828,85 €
ART. - 32 .- Indemnizaciones Incapacidad	29.743,23 €
ART. -36 .- Ayuda hijos/as con discapacidad	32,12 €





TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2022

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.023,22 €	19	50,6667	518,43 €
37	98,6667	1.009,58 €	18,5	49,3333	504,79 €
36,5	97,3333	995,93 €	18	48,0000	491,15 €
36	96,0000	982,29 €	17,5	46,6667	477,50 €
35,5	94,6667	968,65 €	17	45,3333	463,86 €
35	93,3333	955,01 €	16,5	44,0000	450,22 €
34,5	92,0000	941,36 €	16	42,6667	436,57 €
34	90,6667	927,72 €	15,5	41,3333	422,93 €
33,5	89,3333	914,08 €	15	40,0000	409,29 €
33	88,0000	900,43 €	14,5	38,6667	395,65 €
32,5	86,6667	886,79 €	14	37,3333	382,00 €
32	85,3333	873,15 €	13,5	36,0000	368,36 €
31,5	84,0000	859,50 €	13	34,6667	354,72 €
31	82,6667	845,86 €	12,5	33,3333	341,07 €
30,5	81,3333	832,22 €	12	32,0000	327,43 €
30	80,0000	818,58 €	11,5	30,6667	313,79 €
29,5	78,6667	804,93 €	11	29,3333	300,14 €
29	77,3333	791,29 €	10,5	28,0000	286,50 €
28,5	76,0000	777,65 €	10	26,6667	272,86 €
28	74,6667	764,00 €	9,5	25,3333	259,22 €
27,5	73,3333	750,36 €	9	24,0000	245,57 €
27	72,0000	736,72 €	8,5	22,6667	231,93 €
26,5	70,6667	723,08 €	8	21,3333	218,29 €
26	69,3333	709,43 €	7,5	20,0000	204,64 €
25,5	68,0000	695,79 €	7	18,6667	191,00 €
25	66,6667	682,15 €	6,5	17,3333	177,36 €
24,5	65,3333	668,50 €	6	16,0000	163,72 €
24	64,0000	654,86 €	5,5	14,6667	150,07 €
23,5	62,6667	641,22 €	5	13,3333	136,43 €
23	61,3333	627,57 €	4,5	12,0000	122,79 €
22,5	60,0000	613,93 €	4	10,6667	109,14 €
22	58,6667	600,29 €	3,5	9,3333	95,50 €
21,5	57,3333	586,65 €	3	8,0000	81,86 €
21	56,0000	573,00 €	2,5	6,6667	68,21 €
20,5	54,6667	559,36 €	2	5,3333	54,57 €
20	53,3333	545,72 €	1,5	4,0000	40,93 €
19,5	52,0000	532,07 €	1	2,6667	27,29 €



TABLAS SALARIALES 2023.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	2.036,73 €	30.551,02 €
Director/a Comercial	1.885,87 €	28.288,12 €
Director/a Administrativo	1.885,87 €	28.288,12 €
Jefe/a de Personal	1.885,87 €	28.288,12 €
Jefe/a de Compras	1.885,87 €	28.288,12 €
Jefe/a de Servicios	1.885,87 €	28.288,12 €
Titulado/a Superior	1.735,06 €	26.025,83 €
Titulado/a Grado Medio	1.671,52 €	25.072,84 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.528,65 €	22.929,72 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.438,10 €	21.571,57 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.382,57 €	20.738,57 €
Cajero/a	1.319,00 €	19.784,96 €
Oficial administrativo de 1ª	1.287,29 €	19.309,28 €
Oficial Administrativo 2ª	1.207,84 €	18.117,53 €
Auxiliar Administrativo	1.128,53 €	16.928,02 €
Telefonista	1.104,70 €	16.570,50 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.350,82 €	20.262,28 €
Encargado/a Zona	1.271,44 €	19.071,55 €
Encargado/a Sector	1.231,71 €	18.475,67 €
Encargado/a de Edificio	1.099,43 €	16.491,39 €
Responsable de Equipo	1.059,71 €	15.895,72 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.043,69 €	15.655,32 €
Operario/a Almacén	1.043,69 €	15.655,32 €
Listero/a	1.043,69 €	15.655,32 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.178,33 €	17.674,97 €
Especialista	1.144,51 €	17.167,60 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.060,80 €	15.912,07 €
Limpiador/a	1.043,69 €	15.655,32 €

ART. - 17 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	12,65 €
ART. - 19 .- Antigüedad:	36,03 €/trienio
ART. - 21 .- Dietas: Completa:	36,69 €
Media:	19,67 €
ART.- 23.-Bolsa de vacaciones	65,50 €
ART.- 27.- Horas extras	11,40 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	32,76 €
ART. - 31 .- Indemnización por muerte:	20.225,43 €
ART. - 32 .- Indemnizaciones Incapacidad	30.338,09 €
ART. -36 .- Ayuda hijos/as con discapacidad	32,76 €





TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2023

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.043,68 €	19	50,6667	528,80 €
37	98,6667	1.029,77 €	18,5	49,3333	514,88 €
36,5	97,3333	1.015,85 €	18	48,0000	500,97 €
36	96,0000	1.001,94 €	17,5	46,6667	487,05 €
35,5	94,6667	988,02 €	17	45,3333	473,14 €
35	93,3333	974,11 €	16,5	44,0000	459,22 €
34,5	92,0000	960,19 €	16	42,6667	445,31 €
34	90,6667	946,27 €	15,5	41,3333	431,39 €
33,5	89,3333	932,36 €	15	40,0000	417,47 €
33	88,0000	918,44 €	14,5	38,6667	403,56 €
32,5	86,6667	904,53 €	14	37,3333	389,64 €
32	85,3333	890,61 €	13,5	36,0000	375,73 €
31,5	84,0000	876,69 €	13	34,6667	361,81 €
31	82,6667	862,78 €	12,5	33,3333	347,89 €
30,5	81,3333	848,86 €	12	32,0000	333,98 €
30	80,0000	834,95 €	11,5	30,6667	320,06 €
29,5	78,6667	821,03 €	11	29,3333	306,15 €
29	77,3333	807,12 €	10,5	28,0000	292,23 €
28,5	76,0000	793,20 €	10	26,6667	278,32 €
28	74,6667	779,28 €	9,5	25,3333	264,40 €
27,5	73,3333	765,37 €	9	24,0000	250,48 €
27	72,0000	751,45 €	8,5	22,6667	236,57 €
26,5	70,6667	737,54 €	8	21,3333	222,65 €
26	69,3333	723,62 €	7,5	20,0000	208,74 €
25,5	68,0000	709,71 €	7	18,6667	194,82 €
25	66,6667	695,79 €	6,5	17,3333	180,91 €
24,5	65,3333	681,87 €	6	16,0000	166,99 €
24	64,0000	667,96 €	5,5	14,6667	153,07 €
23,5	62,6667	654,04 €	5	13,3333	139,16 €
23	61,3333	640,13 €	4,5	12,0000	125,24 €
22,5	60,0000	626,21 €	4	10,6667	111,33 €
22	58,6667	612,29 €	3,5	9,3333	97,41 €
21,5	57,3333	598,38 €	3	8,0000	83,49 €
21	56,0000	584,46 €	2,5	6,6667	69,58 €
20,5	54,6667	570,55 €	2	5,3333	55,66 €
20	53,3333	556,63 €	1,5	4,0000	41,75 €
19,5	52,0000	542,72 €	1	2,6667	27,83 €



TABLAS SALARIALES 2024.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	2.087,65 €	31.314,80 €
Director/a Comercial	1.933,02 €	28.995,32 €
Director/a Administrativo	1.933,02 €	28.995,32 €
Jefe/a de Personal	1.933,02 €	28.995,32 €
Jefe/a de Compras	1.933,02 €	28.995,32 €
Jefe/a de Servicios	1.933,02 €	28.995,32 €
Titulado/a Superior	1.778,43 €	26.676,48 €
Titulado/a Grado Medio	1.713,31 €	25.699,66 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.566,86 €	23.502,97 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.474,06 €	22.110,86 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.417,14 €	21.257,04 €
Cajero/a	1.351,97 €	20.279,59 €
Oficial administrativo de 1ª	1.319,47 €	19.792,02 €
Oficial Administrativo 2ª	1.238,03 €	18.570,47 €
Auxiliar Administrativo	1.156,75 €	17.351,22 €
Telefonista	1.132,32 €	16.984,76 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.384,59 €	20.768,84 €
Encargado/a Zona	1.303,22 €	19.548,34 €
Encargado/a Sector	1.262,50 €	18.937,56 €
Encargado/a de Edificio	1.126,91 €	16.903,67 €
Responsable de Equipo	1.086,21 €	16.293,11 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.069,78 €	16.046,70 €
Operario/a Almacén	1.069,78 €	16.046,70 €
Listero/a	1.069,78 €	16.046,70 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.207,79 €	18.116,84 €
Especialista	1.173,12 €	17.596,79 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.087,32 €	16.309,87 €
Limpiador/a	1.069,78 €	16.046,70 €

ART. - 17 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	12,96 €
ART. - 19 .- Antigüedad:	36,93 €/trienio
ART. - 21 .- Dietas: Completa:	37,61 €
Media:	20,16 €
ART.- 23.-Bolsa de vacaciones	67,14 €
ART.- 27.- Horas extras	11,69 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	33,58 €
ART. - 31 .- Indemnización por muerte:	20.731,06 €
ART. - 32 .- Indemnizaciones Incapacidad	31.096,55 €
ART. -36 .- Ayuda hijos/as con discapacidad	33,58 €





TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2024

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.069,78 €	19	50,6667	542,02 €
37	98,6667	1.055,51 €	18,5	49,3333	527,76 €
36,5	97,3333	1.041,25 €	18	48,0000	513,49 €
36	96,0000	1.026,99 €	17,5	46,6667	499,23 €
35,5	94,6667	1.012,72 €	17	45,3333	484,97 €
35	93,3333	998,46 €	16,5	44,0000	470,70 €
34,5	92,0000	984,19 €	16	42,6667	456,44 €
34	90,6667	969,93 €	15,5	41,3333	442,17 €
33,5	89,3333	955,67 €	15	40,0000	427,91 €
33	88,0000	941,40 €	14,5	38,6667	413,65 €
32,5	86,6667	927,14 €	14	37,3333	399,38 €
32	85,3333	912,88 €	13,5	36,0000	385,12 €
31,5	84,0000	898,61 €	13	34,6667	370,86 €
31	82,6667	884,35 €	12,5	33,3333	356,59 €
30,5	81,3333	870,08 €	12	32,0000	342,33 €
30	80,0000	855,82 €	11,5	30,6667	328,06 €
29,5	78,6667	841,56 €	11	29,3333	313,80 €
29	77,3333	827,29 €	10,5	28,0000	299,54 €
28,5	76,0000	813,03 €	10	26,6667	285,27 €
28	74,6667	798,77 €	9,5	25,3333	271,01 €
27,5	73,3333	784,50 €	9	24,0000	256,75 €
27	72,0000	770,24 €	8,5	22,6667	242,48 €
26,5	70,6667	755,98 €	8	21,3333	228,22 €
26	69,3333	741,71 €	7,5	20,0000	213,96 €
25,5	68,0000	727,45 €	7	18,6667	199,69 €
25	66,6667	713,18 €	6,5	17,3333	185,43 €
24,5	65,3333	698,92 €	6	16,0000	171,16 €
24	64,0000	684,66 €	5,5	14,6667	156,90 €
23,5	62,6667	670,39 €	5	13,3333	142,64 €
23	61,3333	656,13 €	4,5	12,0000	128,37 €
22,5	60,0000	641,87 €	4	10,6667	114,11 €
22	58,6667	627,60 €	3,5	9,3333	99,85 €
21,5	57,3333	613,34 €	3	8,0000	85,58 €
21	56,0000	599,07 €	2,5	6,6667	71,32 €
20,5	54,6667	584,81 €	2	5,3333	57,05 €
20	53,3333	570,55 €	1,5	4,0000	42,79 €
19,5	52,0000	556,28 €	1	2,6667	28,53 €



TABLAS SALARIALES 2025.





GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)
GRUPO I		
Director/a	2.160,72 €	32.410,82 €
Director/a Comercial	2.000,68 €	30.010,16 €
Director/a Administrativo	2.000,68 €	30.010,16 €
Jefe/a de Personal	2.000,68 €	30.010,16 €
Jefe/a de Compras	2.000,68 €	30.010,16 €
Jefe/a de Servicios	2.000,68 €	30.010,16 €
Titulado/a Superior	1.840,68 €	27.610,16 €
Titulado/a Grado Medio	1.773,28 €	26.599,15 €
Titulado/a Laboral o profesional	1.621,70 €	24.325,57 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.525,65 €	22.884,74 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.466,74 €	22.001,03 €
Cajero/a	1.399,29 €	20.989,37 €
Oficial administrativo de 1ª	1.365,65 €	20.484,74 €
Oficial Administrativo 2ª	1.281,36 €	19.220,43 €
Auxiliar Administrativo	1.197,23 €	17.958,52 €
Telefonista	1.171,95 €	17.579,23 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.433,05 €	21.495,75 €
Encargado/a Zona	1.348,84 €	20.232,53 €
Encargado/a Sector	1.306,69 €	19.600,38 €
Encargado/a de Edificio	1.166,35 €	17.495,30 €
Responsable de Equipo	1.124,22 €	16.863,37 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.107,22 €	16.608,34 €
Operario/a Almacén	1.107,22 €	16.608,34 €
Listero/a	1.107,22 €	16.608,34 €
Conductor/a - Limpiador/a	1.250,06 €	18.750,93 €
Especialista	1.214,18 €	18.212,68 €
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.125,38 €	16.880,72 €
Limpiador/a	1.107,22 €	16.608,34 €

ART. - 17 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	13,42 €
ART. - 19 .-Antigüedad:	38,22 €/trienio
ART. - 21 .- Dietas: Completa:	38,92 €
Media:	20,86 €
ART.- 23.-Bolsa de vacaciones	69,49 €
ART.- 27.- Horas extras	12,10 €
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	34,76 €
ART. - 31 .- Indemnización por muerte:	21.456,65 €
ART. - 32 .- Indemnizaciones Incapacidad	32.184,93 €
ART. -36 .- Ayuda hijos/as con discapacidad	34,76 €





TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2025

JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.107,22 €	19	50,6667	560,99 €
37	98,6667	1.092,46 €	18,5	49,3333	546,23 €
36,5	97,3333	1.077,69 €	18	48,0000	531,46 €
36	96,0000	1.062,93 €	17,5	46,6667	516,70 €
35,5	94,6667	1.048,17 €	17	45,3333	501,94 €
35	93,3333	1.033,40 €	16,5	44,0000	487,18 €
34,5	92,0000	1.018,64 €	16	42,6667	472,41 €
34	90,6667	1.003,88 €	15,5	41,3333	457,65 €
33,5	89,3333	989,12 €	15	40,0000	442,89 €
33	88,0000	974,35 €	14,5	38,6667	428,12 €
32,5	86,6667	959,59 €	14	37,3333	413,36 €
32	85,3333	944,83 €	13,5	36,0000	398,60 €
31,5	84,0000	930,06 €	13	34,6667	383,84 €
31	82,6667	915,30 €	12,5	33,3333	369,07 €
30,5	81,3333	900,54 €	12	32,0000	354,31 €
30	80,0000	885,77 €	11,5	30,6667	339,55 €
29,5	78,6667	871,01 €	11	29,3333	324,78 €
29	77,3333	856,25 €	10,5	28,0000	310,02 €
28,5	76,0000	841,49 €	10	26,6667	295,26 €
28	74,6667	826,72 €	9,5	25,3333	280,50 €
27,5	73,3333	811,96 €	9	24,0000	265,73 €
27	72,0000	797,20 €	8,5	22,6667	250,97 €
26,5	70,6667	782,43 €	8	21,3333	236,21 €
26	69,3333	767,67 €	7,5	20,0000	221,44 €
25,5	68,0000	752,91 €	7	18,6667	206,68 €
25	66,6667	738,15 €	6,5	17,3333	191,92 €
24,5	65,3333	723,38 €	6	16,0000	177,15 €
24	64,0000	708,62 €	5,5	14,6667	162,39 €
23,5	62,6667	693,86 €	5	13,3333	147,63 €
23	61,3333	679,09 €	4,5	12,0000	132,87 €
22,5	60,0000	664,33 €	4	10,6667	118,10 €
22	58,6667	649,57 €	3,5	9,3333	103,34 €
21,5	57,3333	634,81 €	3	8,0000	88,58 €
21	56,0000	620,04 €	2,5	6,6667	73,81 €
20,5	54,6667	605,28 €	2	5,3333	59,05 €
20	53,3333	590,52 €	1,5	4,0000	44,29 €
19,5	52,0000	575,75 €	1	2,6667	29,53 €



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PALENCIA					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 105 - Viernes, 31 de agosto de 2018)					
Artículo 22.- Jornada					
La jornada anual es de	1687,5	horas, ...			
TABLAS SALARIALES 2018					
GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Director/a	1.872,13	28.081,95			
Director/a Comercial	1.733,46	26.001,93			
Director/a Administrativo	1.733,46	26.001,93			
Jefe/a de Personal	1.733,46	26.001,93			
Jefe/a de Compras	1.733,46	26.001,93			
Jefe/a de Servicios	1.733,46	26.001,93			
Titulado/a Superior	1.594,83	23.922,48			
Titulado/a Grado					
Medio	1.536,43	23.046,50			



Titulado/a Laboral o profesional	1.405,11	21.076,59			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.321,88	19.828,20			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.270,83	19.062,52			
Cajero/a	1.212,40	18.185,98			
Oficial administrativo de 1ª	1.183,25	17.748,75			
Oficial Administrativo 2ª	1.110,22	16.653,31			
Auxiliar					
Administrativo	1.037,33	15.559,94			
Telefonista	1.015,42	15.231,30			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.241,65	18.624,72			
Encargado/a Zona	1.168,68	17.530,22			
Encargado/a Sector	1.132,17	16.982,50			
Encargado/a de Edificio	1.010,57	15.158,59			
Responsable de					
Equipo	974,07	14.611,06			
GRUPO IV					
Ordenanza	959,34	14.390,09			
Operario/a Almacén	959,34	14.390,09			
Listero/a	959,34	14.390,09			
Conductor/a - Limpiador/a	1.083,10	16.246,51			
Especialista	1.052,01	15.780,15			
Peón Especializado/limpiadora especializada	975,07	14.626,09			
Limpiador/a	959,34	14.390,09			



ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	11,63				
ART. - 18 .- Antigüedad:	33,12	por trienio.			
ART. - 20 .- Dietas:					
Completa:	33,72				
Media:	18,07				
ART.- 22.-Bolsa de vacaciones	60,22				
ART.- 27.- Horas extras	10,48				
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	30,11				
ART.- 30 .- Indemnización por muerte:	18.590,85				
ART.- 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	27.886,24				
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	30,11				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2018					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	959,34	19	50,6667	486,07
37	98,6667	946,55	18,5	49,3333	473,27
36,5	97,3333	933,76	18	48,0000	460,48
36	96,0000	920,97	17,5	46,6667	447,69



35,5	94,6667	908,18	17	45,3333	434,90
35	93,3333	895,38	16,5	44,0000	422,11
34,5	92,0000	882,59	16	42,6667	409,32
34	90,6667	869,80	15,5	41,3333	396,53
33,5	89,3333	857,01	15	40,0000	383,74
33	88,0000	844,22	14,5	38,6667	370,94
32,5	86,6667	831,43	14	37,3333	358,15
32	85,3333	818,64	13,5	36,0000	345,36
31,5	84,0000	805,85	13	34,6667	332,57
31	82,6667	793,05	12,5	33,3333	319,78
30,5	81,3333	780,26	12	32,0000	306,99
30	80,0000	767,47	11,5	30,6667	294,20
29,5	78,6667	754,68	11	29,3333	281,41
29	77,3333	741,89	10,5	28,0000	268,62
28,5	76,0000	729,10	10	26,6667	255,82
28	74,6667	716,31	9,5	25,3333	243,03
27,5	73,3333	703,52	9	24,0000	230,24
27	72,0000	690,72	8,5	22,6667	217,45
26,5	70,6667	677,93	8	21,3333	204,66
26	69,3333	665,14	7,5	20,0000	191,87
25,5	68,0000	652,35	7	18,6667	179,08
25	66,6667	639,56	6,5	17,3333	166,29
24,5	65,3333	626,77	6	16,0000	153,49
24	64,0000	613,98	5,5	14,6667	140,70
23,5	62,6667	601,19	5	13,3333	127,91
23	61,3333	588,40	4,5	12,0000	115,12
22,5	60,0000	575,60	4	10,6667	102,33
22	58,6667	562,81	3,5	9,3333	89,54
21,5	57,3333	550,02	3	8,0000	76,75
21	56,0000	537,23	2,5	6,6667	63,96
20,5	54,6667	524,44	2	5,3333	51,16



20	53,3333	511,65	1,5	4,0000	38,37
19,5	52,0000	498,86	1	2,6667	25,58
TABLAS SALARIALES 2019					
GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Directora/a	1.900,21	28.503,18			
Director/a Comercial	1.759,46	26.391,96			
Director/a Administrativo	1.759,46	26.391,96			
Jefe/a de Personal	1.759,46	26.391,96			
Jefe/a de Compras	1.759,46	26.391,96			
Jefe/a de Servicios	1.759,46	26.391,96			
Titulado/a Superior	1.618,75	24.281,31			
Titulado/a Grado					
Medio	1.559,48	23.392,20			
Titulado/a Laboral o profesional	1.426,18	21.392,74			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.341,71	20.125,63			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.289,90	19.348,46			
Cajero/a	1.230,58	18.458,77			
Oficial administrativo de 1ª	1.201,00	18.014,98			
Oficial Administrativo 2ª	1.126,87	16.903,11			
Auxiliar					



Administrativo	1.052,89	15.793,33			
Telefonista	1.030,65	15.459,77			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.260,27	18.904,09			
Encargado/a Zona	1.186,21	17.793,18			
Encargado/a Sector	1.149,15	17.237,24			
Encargado/a de Edificio	1.025,73	15.385,97			
Responsable de					
Equipo	988,68	14.830,22			
GRUPO IV					
Ordenanza	973,73	14.605,94			
Operario/a Almacén	973,73	14.605,94			
Listero/a	973,73	14.605,94			
Conductor/a - Limpiador/a	1.099,35	16.490,21			
Especialista	1.067,79	16.016,85			
Peón Especializado/limpiadora especializada	989,70	14.845,48			
Limpiador/a	973,73	14.605,94			
ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	11,80				
ART. - 18 .- Antigüedad:	33,62	por trienio.			
ART. - 20 .- Dietas:					
Completa:	34,22				
Media:	18,33				
ART.- 22.-Bolsa de vacaciones	61,12				



ART.- 27.- Horas extras	10,64				
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	30,57				
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	18.869,71				
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	28.305,04				
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	30,56				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2019					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	973,73	19	50,6667	493,36
37	98,6667	960,75	18,5	49,3333	480,37
36,5	97,3333	947,76	18	48,0000	467,39
36	96,0000	934,78	17,5	46,6667	454,41
35,5	94,6667	921,80	17	45,3333	441,42
35	93,3333	908,81	16,5	44,0000	428,44
34,5	92,0000	895,83	16	42,6667	415,46
34	90,6667	882,85	15,5	41,3333	402,48
33,5	89,3333	869,87	15	40,0000	389,49
33	88,0000	856,88	14,5	38,6667	376,51
32,5	86,6667	843,90	14	37,3333	363,53
32	85,3333	830,92	13,5	36,0000	350,54
31,5	84,0000	817,93	13	34,6667	337,56
31	82,6667	804,95	12,5	33,3333	324,58



30,5	81,3333	791,97	12	32,0000	311,59
30	80,0000	778,98	11,5	30,6667	298,61
29,5	78,6667	766,00	11	29,3333	285,63
29	77,3333	753,02	10,5	28,0000	272,64
28,5	76,0000	740,03	10	26,6667	259,66
28	74,6667	727,05	9,5	25,3333	246,68
27,5	73,3333	714,07	9	24,0000	233,70
27	72,0000	701,09	8,5	22,6667	220,71
26,5	70,6667	688,10	8	21,3333	207,73
26	69,3333	675,12	7,5	20,0000	194,75
25,5	68,0000	662,14	7	18,6667	181,76
25	66,6667	649,15	6,5	17,3333	168,78
24,5	65,3333	636,17	6	16,0000	155,80
24	64,0000	623,19	5,5	14,6667	142,81
23,5	62,6667	610,20	5	13,3333	129,83
23	61,3333	597,22	4,5	12,0000	116,85
22,5	60,0000	584,24	4	10,6667	103,86
22	58,6667	571,25	3,5	9,3333	90,88
21,5	57,3333	558,27	3	8,0000	77,90
21	56,0000	545,29	2,5	6,6667	64,92
20,5	54,6667	532,31	2	5,3333	51,93
20	53,3333	519,32	1,5	4,0000	38,95
19,5	52,0000	506,34	1	2,6667	25,97
TABLAS SALARIALES 2020					
GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			



GRUPO I					
Director/a	1.928,72	28.930,73			
Director/a Comercial	1.785,86	26.787,84			
Director/a Administrativo	1.785,86	26.787,84			
Jefe/a de Personal	1.785,86	26.787,84			
Jefe/a de Compras	1.785,86	26.787,84			
Jefe/a de Servicios	1.785,86	26.787,84			
Titulado/a Superior	1.643,04	24.645,53			
Titulado/a Grado					
Medio	1.582,87	23.743,08			
Titulado/a Laboral o profesional	1.447,58	21.713,63			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.361,83	20.427,51			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.309,25	19.638,69			
Cajero/a	1.249,04	18.735,65			
Oficial administrativo de 1ª	1.219,01	18.285,20			
Oficial Administrativo 2ª	1.143,78	17.156,65			
Auxiliar					
Administrativo	1.068,68	16.030,23			
Telefonista	1.046,11	15.691,67			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.279,18	19.187,66			
Encargado/a Zona	1.204,00	18.060,07			
Encargado/a Sector	1.166,39	17.495,80			
Encargado/a de Edificio	1.041,12	15.616,76			
Responsable de					



Equipo	1.003,51	15.052,67			
GRUPO IV					
Ordenanza	988,34	14.825,03			
Operario/a Almacén	988,34	14.825,03			
Listero/a	988,34	14.825,03			
Conductor/a - Limpiador/a	1.115,84	16.737,56			
Especialista	1.083,81	16.257,11			
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.004,54	15.068,16			
Limpiador/a	988,34	14.825,03			
ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	11,98				
ART. - 18 .- Antigüedad:	34,12	por trienio.			
ART. - 20 .- Dietas:					
Completa:	34,74				
Media:	18,62				
ART.- 22.-Bolsa de vacaciones	62,04				
ART.- 27.- Horas extras	10,80				
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	31,02				
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	19.152,76				
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	28.729,09				
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	31,02				



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2020					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	988,34	19	50,6667	500,76
37	98,6667	975,16	18,5	49,3333	487,58
36,5	97,3333	961,98	18	48,0000	474,40
36	96,0000	948,81	17,5	46,6667	461,23
35,5	94,6667	935,63	17	45,3333	448,05
35	93,3333	922,45	16,5	44,0000	434,87
34,5	92,0000	909,27	16	42,6667	421,69
34	90,6667	896,09	15,5	41,3333	408,51
33	89,3333	882,92	15	40,0000	395,34
33	88,0000	869,74	14,5	38,6667	382,16
32,5	86,6667	856,56	14	37,3333	368,98
32	85,3333	843,38	13,5	36,0000	355,80
31,5	84,0000	830,21	13	34,6667	342,62
31	82,6667	817,03	12,5	33,3333	329,45
30,5	81,3333	803,85	12	32,0000	316,27
30	80,0000	790,67	11,5	30,6667	303,09
29,5	78,6667	777,49	11	29,3333	289,91
29	77,3333	764,32	10,5	28,0000	276,74
28,5	76,0000	751,14	10	26,6667	263,56
28	74,6667	737,96	9,5	25,3333	250,38
27,5	73,3333	724,78	9	24,0000	237,20
27	72,0000	711,60	8,5	22,6667	224,02
26,5	70,6667	698,43	8	21,3333	210,85
26	69,3333	685,25	7,5	20,0000	197,67



25,5	68,0000	672,07	7	18,6667	184,49
25	66,6667	658,89	6,5	17,3333	171,31
24,5	65,3333	645,72	6	16,0000	158,13
24	64,0000	632,54	5,5	14,6667	144,96
23,5	62,6667	619,36	5	13,3333	131,78
23	61,3333	606,18	4,5	12,0000	118,60
22,5	60,0000	593,00	4	10,6667	105,42
22	58,6667	579,83	3,5	9,3333	92,25
21,5	57,3333	566,65	3	8,0000	79,07
21	56,0000	553,47	2,5	6,6667	65,89
20,5	54,6667	540,29	2	5,3333	52,71
20	53,3333	527,11	1,5	4,0000	39,53
19,5	52,0000	513,94	1	2,6667	26,36
TABLAS SALARIALES 2021					
GRUPO / CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Director/a	1.957,65	29.364,69			
Director/a Comercial	1.812,64	27.189,66			
Director/a Administrativo	1.812,64	27.189,66			
Jefe/a de Personal	1.812,64	27.189,66			
Jefe/a de Compras	1.812,64	27.189,66			
Jefe/a de Servicios	1.812,64	27.189,66			
Titulado/a Superior	1.667,68	25.015,22			
Titulado/a Grado					
Medio	1.606,62	24.099,23			



Titulado/a Laboral o profesional	1.469,29	22.039,33			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.382,26	20.733,92			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.328,88	19.933,27			
Cajero/a	1.267,78	19.016,69			
Oficial administrativo de 1ª	1.237,30	18.559,48			
Oficial Administrativo 2ª	1.160,93	17.414,00			
Auxiliar					
Administrativo	1.084,71	16.270,69			
Telefonista	1.061,80	15.927,04			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.298,36	19.475,47			
Encargado/a Zona	1.222,07	18.330,98			
Encargado/a Sector	1.183,88	17.758,24			
Encargado/a de Edificio	1.056,73	15.851,01			
Responsable de					
Equipo	1.018,56	15.278,47			
GRUPO IV					
Ordenanza	1.003,16	15.047,40			
Operario/a Almacén	1.003,16	15.047,40			
Listero/a	1.003,16	15.047,40			
Conductor/a - Limpiador/a	1.132,58	16.988,63			
Especialista	1.100,06	16.500,96			
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.019,61	15.294,18			
Limpiador/a	1.003,16	15.047,40			



ART. - 16 .- Jornada nocturna:5 horas en domingos y festivos:	12,16				
ART. - 18 .-Antigüedad:	34,63	por trienio.			
ART. - 20 .- Dietas:					
Completa:	35,26				
Media:	18,90				
ART.- 22.-Bolsa de vacaciones	62,97				
ART.- 27.- Horas extras	10,96				
ART.- 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	31,49				
ART. - 30 .- Indemnización por muerte:	19.440,05				
ART. - 31 .- Indemnizaciones Incapacidad	29.160,03				
ART. -36 .- Ayuda hijos discapacitados	31,49				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2021					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.003,16	19	50,6667	508,27
37	98,6667	989,78	18,5	49,3333	494,89
36,5	97,3333	976,41	18	48,0000	481,52
36	96,0000	963,03	17,5	46,6667	468,14



35,5	94,6667	949,66	17	45,3333	454,77
35	93,3333	936,28	16,5	44,0000	441,39
34,5	92,0000	922,91	16	42,6667	428,01
34	90,6667	909,53	15,5	41,3333	414,64
33,5	89,3333	896,16	15	40,0000	401,26
33	88,0000	882,78	14,5	38,6667	387,89
32,5	86,6667	869,41	14	37,3333	374,51
32	85,3333	856,03	13,5	36,0000	361,14
31,5	84,0000	842,65	13	34,6667	347,76
31	82,6667	829,28	12,5	33,3333	334,39
30,5	81,3333	815,90	12	32,0000	321,01
30	80,0000	802,53	11,5	30,6667	307,64
29,5	78,6667	789,15	11	29,3333	294,26
29	77,3333	775,78	10,5	28,0000	280,88
28,5	76,0000	762,40	10	26,6667	267,51
28	74,6667	749,03	9,5	25,3333	254,13
27,5	73,3333	735,65	9	24,0000	240,76
27	72,0000	722,28	8,5	22,6667	227,38
26,5	70,6667	708,90	8	21,3333	214,01
26	69,3333	695,52	7,5	20,0000	200,63
25,5	68,0000	682,15	7	18,6667	187,26
25	66,6667	668,77	6,5	17,3333	173,88
24,5	65,3333	655,40	6	16,0000	160,51
24	64,0000	642,02	5,5	14,6667	147,13
23,5	62,6667	628,65	5	13,3333	133,75
23	61,3333	615,27	4,5	12,0000	120,38
22,5	60,0000	601,90	4	10,6667	107,00
22	58,6667	588,52	3,5	9,3333	93,63
21,5	57,3333	575,15	3	8,0000	80,25
21	56,0000	561,77	2,5	6,6667	66,88
20,5	54,6667	548,39	2	5,3333	53,50



20	53,3333	535,02	1,5	4,0000	40,13
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 134 - Miércoles, 9 de noviembre de 2022)					
CÓDIGO:	34000275011982				
Artículo 17.- Nocturnidad	27,50%	del salario base del Convenio			
Aquellos/as trabajadores/as cuya jornada nocturna coincida en al menos cinco horas en domingo o festivo	12,40	euros el primer año de vigencia del convenio			
... con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio					
Artículo 18.- Plus Complemento Puesto de Trabajo	20%	de su salario base			
Artículo 19.- Antigüedad ... trienios	35,32	euros para el año 2022			
con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio					



Artículo 20.- Gratificaciones Extraordinarias	3	Treinta días de salario base más antigüedad			
Artículo 21.- Dietas					
fijadas en	35,97	euros diarios la dieta completa			
y en	19,28	euros diarios la media dieta para el año 2022			
incrementándose en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje que el salario base					
Artículo 22.- Jornada	1687,5	horas			
Artículo 23.- Vacaciones					
Bolsa de vacaciones	64,23	euros para el año 2022			
el segundo, tercer y cuarto año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del Convenio					
Artículo 27.- Horas Extraordinarias	11,18	euros por hora extraordinaria para el año 2022			



incrementándose los siguientes años de vigencia en la misma proporción que el salario base					
Artículo 28.- Trabajos en Domingos y/o Festivos	32,12	euros para el año 2022 por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa			
Esta cuantía se incrementará en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que la subida del convenio					
Artículo 36.- Ayuda a hijos e hijas con discapacidad ... mensual de	32,12	euros para el año 2022			
el segundo, tercer y cuarto año esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del salario base					
TABLAS SALARIALES 2022					
GRUPO/CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Director/a	1.996,80	29.951,98			
Director/a Comercial	1.848,90	27.733,45			
Director/a Administrativo	1.848,90	27.733,45			



Jefe/a de Personal	1.848,90	27.733,45			
Jefe/a de Compras	1.848,90	27.733,45			
Jefe/a de Servicios	1.848,90	27.733,45			
Titulado/a Superior	1.701,03	25.515,52			
Titulado/a Grado Medio	1.638,75	24.581,21			
Titulado/a Laboral o profesional	1.498,67	22.480,12			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.409,91	21.148,60			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.355,46	20.331,93			
Cajero/a	1.293,13	19.397,02			
Oficial administrativo de 1ª	1.262,04	18.930,67			
Oficial Administrativo 2ª	1.184,15	17.762,28			
Auxiliar Administrativo	1.106,41	16.596,10			
Telefonista	1.083,04	16.245,59			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.324,33	19.864,98			
Encargado/a Zona	1.246,51	18.697,59			
Encargado/a Sector	1.207,56	18.113,40			
Encargado/a de Edificio	1.077,87	16.168,03			
Responsable de Equipo	1.038,94	15.584,03			
GRUPO IV					
Ordenanza	1.023,22	15.348,35			
Operario/a Almacén	1.023,22	15.348,35			
Listero/a	1.023,22	15.348,35			
Conductor/a - Limpiador/a	1.155,23	17.328,40			
Especialista	1.122,07	16.830,98			
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.040,00	15.600,07			
Limpiador/a	1.023,22	15.348,35			



ART. 17.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	12,40				
ART. 19.- Antigüedad	35,32	euros/trienio			
ART. 21.- Dietas					
Completa	35,97				
Media	19,28				
ART. 23.- Bolsa de vacaciones	64,22				
ART. 27.- Horas extras	11,18				
ART. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	32,12				
ART. 31.- Indemnización por muerte	19.828,85				
ART. 32.- Indemnizaciones Incapacidad	29.743,23				
ART. 36.- Ayuda hijos/as con discapacidad	32,12				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2022					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.023,22	19	50,6667	518,43
37	98,6667	1.009,58	18,5	49,3333	504,79
36,5	97,3333	995,93	18	48,0000	491,15
36	96,0000	982,29	17,5	46,6667	477,50
35,5	94,6667	968,65	17	45,3333	463,86
35	93,3333	955,01	16,5	44,0000	450,22



34,5	92,0000	941,36	16	42,6667	436,57
34	90,6667	927,72	15,5	41,3333	422,93
33,5	89,3333	914,08	15	40,0000	409,29
33	88,0000	900,43	14,5	38,6667	395,65
32,5	86,6667	886,79	14	37,3333	382,00
32	85,3333	873,15	13,5	36,0000	368,36
31,5	84,0000	859,50	13	34,6667	354,72
31	82,6667	845,86	12,5	33,3333	341,07
30,5	81,3333	832,22	12	32,0000	327,43
30	80,0000	818,58	11,5	30,6667	313,79
29,5	78,6667	804,93	11	29,3333	300,14
29	77,3333	791,29	10,5	28,0000	286,50
28,5	76,0000	777,65	10	26,6667	272,86
28	74,6667	764,00	9,5	25,3333	259,22
27,5	73,3333	750,36	9	24,0000	245,57
27	72,0000	736,72	8,5	22,6667	231,93
26,5	70,6667	723,08	8	21,3333	218,29
26	69,3333	709,43	7,5	20,0000	204,64
25,5	68,0000	695,79	7	18,6667	191,00
25	66,6667	682,15	6,5	17,3333	177,36
24,5	65,3333	668,50	6	16,0000	163,72
24	64,0000	654,86	5,5	14,6667	150,07
23,5	62,6667	641,22	5	13,3333	136,43
23	61,3333	627,57	4,5	12,0000	122,79
22,5	60,0000	613,93	4	10,6667	109,14
22	58,6667	600,29	3,5	9,3333	95,50
21,5	57,3333	586,65	3	8,0000	81,86
21	56,0000	573,00	2,5	6,6667	68,21
20,5	54,6667	559,36	2	5,3333	54,57
20	53,3333	545,72	1,5	4,0000	40,93
19,5	52,0000	532,07	1	2,6667	27,29



TABLAS SALARIALES 2023					
GRUPO/CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Director/a	2.036,73	30.551,02			
Director/a Comercial	1.885,87	28.288,12			
Director/a Administrativo	1.885,87	28.288,12			
Jefe/a de Personal	1.885,87	28.288,12			
Jefe/a de Compras	1.885,87	28.288,12			
Jefe/a de Servicios	1.885,87	28.288,12			
Titulado/a Superior	1.735,06	26.025,83			
Titulado/a Grado Medio	1.671,52	25.072,84			
Titulado/a Laboral o profesional	1.528,65	22.929,72			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.438,10	21.571,57			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.382,57	20.738,57			
Cajero/a	1.319,00	19.784,96			
Oficial administrativo de 1ª	1.287,29	19.309,28			
Oficial Administrativo 2ª	1.207,84	18.117,53			
Auxiliar Administrativo	1.128,53	16.928,02			
Telefonista	1.104,70	16.570,50			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.350,82	20.262,28			
Encargado/a Zona	1.271,44	19.071,55			
Encargado/a Sector	1.231,71	18.475,67			
Encargado/a de Edificio	1.099,43	16.491,39			
Responsable de Equipo	1.059,71	15.895,72			



GRUPO IV					
Ordenanza	1.043,69	15.655,32			
Operario/a Almacén	1.043,69	15.655,32			
Listero/a	1.043,69	15.655,32			
Conductor/a - Limpiador/a	1.178,33	17.674,97			
Especialista	1.144,51	17.167,60			
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.060,80	15.912,07			
Limpiador/a	1.043,69	15.655,32			
ART. 17.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	12,65				
ART. 19.- Antigüedad	36,03	euros/trienio			
ART. 21.- Dietas					
Completa	36,69				
Media	19,67				
ART. 23.- Bolsa de vacaciones	65,50				
ART. 27.- Horas extras	11,40				
ART. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	32,76				
ART. 31.- Indemnización por muerte	20.225,43				
ART. 32.- Indemnizaciones Incapacidad	30.338,09				
ART. 36.- Ayuda hijos/as con discapacidad	32,76				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2023					



JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.043,68	19	50,6667	528,80
37	98,6667	1.029,77	18,5	49,3333	514,88
36,5	97,3333	1.015,85	18	48,0000	500,97
36	96,0000	1.001,94	17,5	46,6667	487,05
35,5	94,6667	988,02	17	45,3333	473,14
35	93,3333	974,11	16,5	44,0000	459,22
34,5	92,0000	960,19	16	42,6667	445,31
34	90,6667	946,27	15,5	41,3333	431,39
33,5	89,3333	932,36	15	40,0000	417,47
33	88,0000	918,44	14,5	38,6667	403,56
32,5	86,6667	904,53	14	37,3333	389,64
32	85,3333	890,61	13,5	36,0000	375,73
31,5	84,0000	876,69	13	34,6667	361,81
31	82,6667	862,78	12,5	33,3333	347,89
30,5	81,3333	848,86	12	32,0000	333,98
30	80,0000	834,95	11,5	30,6667	320,06
29,5	78,6667	821,03	11	29,3333	306,15
29	77,3333	807,12	10,5	28,0000	292,23
28,5	76,0000	793,20	10	26,6667	218,32
28	74,6667	779,28	9,5	25,3333	264,40
27,5	73,3333	765,37	9	24,0000	250,48
27	72,0000	751,45	8,5	22,6667	236,57
26,5	70,6667	737,54	8	21,3333	222,65
26	69,3333	723,62	7,5	20,0000	208,74
25,5	68,0000	709,71	7	18,6667	194,82
25	66,6667	695,79	6,5	17,3333	180,91
24,5	65,3333	681,87	6	16,0000	166,99



24	64,0000	667,96	5,5	14,6667	153,07
23,5	62,6667	654,04	5	13,3333	139,16
23	61,3333	640,13	4,5	12,0000	125,24
22,5	60,0000	626,21	4	10,6667	111,33
22	58,6667	612,29	3,5	9,3333	97,41
21,5	57,3333	598,38	3	8,0000	83,49
21	56,0000	584,46	2,5	6,6667	69,58
20,5	54,6667	570,55	2	5,3333	55,66
20	53,3333	556,63	1,5	4,0000	41,75
19,5	52,0000	542,72	1	2,6667	27,83
TABLAS SALARIALES 2024					
GRUPO/CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Director/a	2.087,65	31.314,80			
Director/a Comercial	1.933,02	28.995,32			
Director/a Administrativo	1.933,02	28.995,32			
Jefe/a de Personal	1.933,02	28.995,32			
Jefe/a de Compras	1.933,02	28.995,32			
Jefe/a de Servicios	1.933,02	28.995,32			
Titulado/a Superior	1.778,43	26.676,48			
Titulado/a Grado Medio	1.713,31	25.699,66			
Titulado/a Laboral o profesional	1.566,86	23.502,97			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.474,06	22.110,86			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.417,14	21.257,04			
Cajero/a	1.351,97	20.279,59			



Oficial administrativo de 1ª	1.319,47	19.792,02			
Oficial Administrativo 2ª	1.238,03	18.570,47			
Auxiliar Administrativo	1.156,75	17.351,22			
Telefonista	1.132,32	16.984,76			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.384,59	20.768,84			
Encargado/a Zona	1.303,22	19.548,34			
Encargado/a Sector	1.262,50	18.937,56			
Encargado/a de Edificio	1.126,91	16.903,67			
Responsable de Equipo	1.086,21	16.293,11			
GRUPO IV					
Ordenanza	1.069,78	16.046,70			
Operario/a Almacén	1.069,78	16.046,70			
Listero/a	1.069,78	16.046,70			
Conductor/a - Limpiador/a	1.207,79	18.116,84			
Especialista	1.173,12	17.596,79			
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.087,32	16.309,87			
Limpiador/a	1.069,78	16.046,70			
ART. 17.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	12,96				
ART. 19.- Antigüedad	36,96	euros/trienio			
ART. 21.- Dietas					
Completa	37,71				
Media	20,16				
ART. 23.- Bolsa de vacaciones	67,14				
ART. 27.- Horas extras	11,69				



ART. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	33,58				
ART. 31.- Indemnización por muerte	20.731,06				
ART. 32.- Indemnizaciones Incapacidad	31.096,55				
ART. 36.- Ayuda hijos/as con discapacidad	33,58				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/ A AÑO 2024					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.069,78	19	50,6667	542,02
37	98,6667	1.055,51	18,5	49,3333	527,76
36,5	97,3333	1.041,25	18	48,0000	513,49
36	96,0000	1.026,99	17,5	46,6667	499,23
35,5	94,6667	1.012,72	17	45,3333	484,97
35	93,3333	998,46	16,5	44,0000	470,70
34,5	92,0000	984,19	16	42,6667	456,44
34	90,6667	969,93	15,5	41,3333	442,17
33,5	89,3333	955,67	15	40,0000	427,91
33	88,0000	941,40	14,5	38,6667	413,65
32,5	86,6667	927,14	14	37,3333	399,38
32	85,3333	912,88	13,5	36,0000	385,12
31,5	84,0000	898,61	13	34,6667	370,86
31	82,6667	884,35	12,5	33,3333	356,59
30,5	81,3333	870,08	12	32,0000	342,33
30	80,0000	855,82	11,5	30,6667	328,06



29,5	78,6667	841,56	11	29,3333	313,80
29	77,3333	827,29	10,5	28,0000	299,54
28,5	76,0000	813,03	10	26,6667	285,27
28	74,6667	798,77	9,5	25,3333	211,01
27,5	73,3333	784,50	9	24,0000	256,75
27	72,0000	770,24	8,5	22,6667	242,48
26,5	70,6667	755,98	8	21,3333	228,22
26	69,3333	741,71	7,5	20,0000	213,96
25,5	68,0000	727,45	7	18,6667	199,69
25	66,6667	713,18	6,5	17,3333	185,43
24,5	65,3333	698,92	6	16,0000	171,16
24	64,0000	684,66	5,5	14,6667	156,90
23,5	62,6667	670,39	5	13,3333	142,64
23	61,3333	656,13	4,5	12,0000	128,37
22,5	60,0000	641,87	4	10,6667	114,11
22	58,6667	627,60	3,5	9,3333	99,85
21,5	57,3333	613,34	3	8,0000	85,58
21	56,0000	599,07	2,5	6,6667	71,32
20,5	54,6667	584,81	2	5,3333	57,05
20	53,3333	570,55	1,5	4,0000	42,79
19,5	52,0000	556,28	1	2,6667	28,53
TABLAS SALARIALES 2025					
GRUPO/CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO (15 PAGAS)			
GRUPO I					
Director/a	2.160,72	32.410,82			
Director/a Comercial	2.000,68	30.010,16			
Director/a Administrativo	2.000,68	30.010,16			



Jefe/a de Personal	2.000,68	30.010,16			
Jefe/a de Compras	2.000,68	30.010,16			
Jefe/a de Servicios	2.000,68	30.010,16			
Titulado/a Superior	1.840,68	27.610,16			
Titulado/a Grado Medio	1.773,28	26.599,15			
Titulado/a Laboral o profesional	1.621,70	24.325,57			
GRUPO II					
Jefe/a Administrativo 1ª	1.525,65	22.884,74			
Jefe/a Administrativo 2ª	1.466,74	22.001,03			
Cajero/a	1.399,29	20.989,37			
Oficial administrativo de 1ª	1.365,65	20.484,74			
Oficial Administrativo 2ª	1.281,36	19.220,43			
Auxiliar Administrativo	1.197,23	17.958,52			
Telefonista	1.171,95	17.579,23			
GRUPO III					
Encargado/a General Supervisor	1.433,05	21.495,75			
Encargado/a Zona	1.348,84	20.232,53			
Encargado/a Sector	1.306,69	19.600,38			
Encargado/a de Edificio	1.166,35	17.495,30			
Responsable de Equipo	1.124,22	16.863,37			
GRUPO IV					
Ordenanza	1.107,22	16.608,34			
Operario/a Almacén	1.107,22	16.608,34			
Listero/a	1.107,22	16.608,34			
Conductor/a - Limpiador/a	1.250,06	18.750,93			
Especialista	1.214,18	18.212,68			
Peón Especializado/limpiadora especializada	1.125,38	16.880,72			
Limpiador/a	1.107,22	16.608,34			



ART. 17.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	13,42				
ART. 19.- Antigüedad	38,22	euros/trienio			
ART. 21.- Dietas					
Completa	38,92				
Media	20,86				
ART. 23.- Bolsa de vacaciones	69,49				
ART. 27.- Horas extras	12,10				
ART. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	34,76				
ART. 31.- Indemnización por muerte	21.456,65				
ART. 32.- Indemnizaciones Incapacidad	32.184,93				
ART. 36.- Ayuda hijos/as con discapacidad	34,76				
TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/ A AÑO 2025					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES
37,5	100,0000	1.107,22	19	50,6667	560,99
37	98,6667	1.092,46	18,5	49,3333	546,23
36,5	97,3333	1.077,69	18	48,0000	531,46
36	96,0000	1.062,93	17,5	46,6667	516,70
35,5	94,6667	1.048,17	17	45,3333	501,94
35	93,3333	1.033,40	16,5	44,0000	487,18



34,5	92,0000	1.018,64	16	42,6667	472,41
34	90,6667	1.003,88	15,5	41,3333	457,65
33,5	89,3333	989,12	15	40,0000	442,89
33	88,0000	974,35	14,5	38,6667	428,12
32,5	86,6667	959,59	14	37,3333	413,36
32	85,3333	944,83	13,5	36,0000	398,60
31,5	84,0000	930,06	13	34,6667	383,84
31	82,6667	915,30	12,5	33,3333	369,07
30,5	81,3333	900,54	12	32,0000	354,31
30	80,0000	885,77	11,5	30,6667	339,55
29,5	78,6667	871,01	11	29,3333	324,78
29	77,3333	856,25	10,5	28,0000	310,02
28,5	76,0000	841,49	10	26,6667	295,26
28	74,6667	826,72	9,5	25,3333	280,50
27,5	73,3333	811,96	9	24,0000	265,73
27	72,0000	191,20	8,5	22,6667	250,97
26,5	70,6667	782,43	8	21,3333	236,21
26	69,3333	767,67	7,5	20,0000	221,44
25,5	68,0000	752,91	7	18,6667	206,68
25	66,6667	738,15	6,5	17,3333	191,92
24,5	65,3333	723,38	6	16,0000	177,15
24	64,0000	108,62	5,5	14,6667	162,39
23,5	62,6667	693,86	5	13,3333	147,63
23	61,3333	679,09	4,5	12,0000	132,87
22,5	60,0000	664,33	4	10,6667	118,10
22	58,6667	649,57	3,5	9,3333	103,34
21,5	57,3333	634,81	3	8,0000	88,58
21	56,0000	520,04	2,5	6,6667	73,81
20,5	54,6667	605,28	2	5,3333	59,05
20	53,3333	590,52	1,5	4,0000	44,29
19,5	52,0000	575,75	1	2,6667	29,53