



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

8105

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (07100875012022)

Antecedentes

1. El 3 de agosto de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears.
2. El 4 de agosto de 2022, José María Muñoz Juárez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 13 de septiembre de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)





Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Illes Balears vigente del 1 de agosto de 2022 al 31 de diciembre de 2026 (Código de Convenio 0700535011982).

Artículo Preliminar. Partes que lo conciertan

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo

Por parte sindical:

- Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de las Islas Baleares (SITE IB).

Por parte empresarial:

- Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET).
- Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

Artículo preliminar: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL.

Las partes firmantes son conscientes de que debe potenciarse y priorizarse la negociación colectiva en el ámbito sectorial, si bien reconocen como una realidad la existencia de Convenios Colectivos de empresa enmarcados dentro de la actual legalidad.

No obstante, a efectos de que la competencia en el sector sea lo más clara y transparente posible y que las condiciones laborales de los trabajadores/as sean las mismas con independencia de la empresa en la que presten sus servicios, convienen que los actuales Convenios Colectivos de empresa deberán converger con el presente Convenio Colectivo, así como que no deberán proliferar nuevos Convenios Colectivos de Empresa en el futuro.

Por ello, las partes firmantes mantienen el compromiso de adhesión al presente Convenio Colectivo y hacen un llamamiento a las partes implicadas, es decir a empresas y representantes legales de los trabajadores, para que en un plazo razonable se alcancen acuerdos entre ellos, en el marco de la negociación colectiva y del principio de autonomía de la voluntad colectiva de las partes, para que se produzca una convergencia y equiparación entre los citados Convenios Colectivos de empresa y el presente Convenio Colectivo, que no debería prolongarse más allá del mes de enero de 2022.

ÍNDICE:

Capítulo I. Disposiciones generales

Capítulo II. Contratación

Capítulo III. Clasificación profesional

Capítulo IV. Período de prueba

Capítulo V. Régimen salarial

Capítulo VI. Tiempo de trabajo

Capítulo VII. Mejoras sociales

Capítulo VIII. Seguridad y Salud en el trabajo

Capítulo IX.: Formación profesional

Capítulo X. Subrogación del personal (anexo I)

Capítulo XI. Igualdad de trato y no discriminación

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Capítulo XIII. Otras disposiciones

Anexo II. Listado de subrogación

Anexo III. Tablas salariales

Anexo IV. Salarios a tiempo parcial

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas que, incluidas dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales, tales como oficinas, hospitales, aeropuertos, puertos, barcos, aviones, etcétera, aunque las empresas radiquen fuera de las Islas Baleares. Igualmente quedan afectados por este Convenio las personas trabajadoras que prestan servicios de recogida, arrastre y colocación de carritos.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a las empresas de servicios cuyo objeto social sea, entre otros, la limpieza de edificios y locales por cuenta de terceros, respecto al personal a su servicio que cubra tal actividad, salvo que le resulte aplicable otro Convenio Colectivo que, en su conjunto y cómputo global y anual, supere las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo.

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias del sector, deberán garantizar que el personal afectado será retribuido/a en las mismas condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio Colectivo, a no ser que el trabajo que estén desempeñando corresponda o tenga reconocido, en el convenio o legislación supletoria, un salario superior.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan afectados por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas de limpieza de edificios y locales cuya actividad se desarrolle en esta Comunidad Autónoma, aunque la sede de la empresa radique fuera de las Islas Baleares, sea cual sea la denominación o forma jurídica que adopten.

Artículo 3. Ámbito temporal

Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB), el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de agosto de 2022 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2026. Respecto del salario se estará expresamente a lo dispuesto en el Capítulo V y anexo II de tablas salariales.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas, y en su consecuencia el personal que tuviera condiciones superiores a las pactadas en este Convenio les serán mantenidas y respetadas.

Artículo 6. Compensación

Todas las mejoras económicas, así como sociales y sindicales, si las hubiese, concedidas por las empresas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este Convenio.

CAPITULO II.

CONTRATACION

Artículo 7. Contratación.

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



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

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

Artículo 8. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y persona trabajadora para la prestación laboral de ésta en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y persona trabajadora bien a tiempo completo como a tiempo parcial.

Artículo 9. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción.

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) Se podrá celebrar el contrato temporal por circunstancias 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 de contratación de empleados fijos discontinuos.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Convenio Colectivo, 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) Se podrá celebrar el contrato temporal por circunstancias previsibles.

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

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.

Artículo 10. Por sustitución de persona trabajadora.

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 o reguladas en el presente convenio colectivo 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.

Artículo 11. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación



intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector se establece la posibilidad de la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Así, en el contrato escrito que se formalice deberá figurar 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 las personas trabajadoras como fijas discontinuas 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 Las personas trabajadoras, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, la persona trabajadora deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, 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. Por último, para estos casos, la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas persona trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

Artículo 12. Contratación a tiempo parcial.

Cuando Las personas trabajadoras sean contratadas 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.

Debido a las especiales condiciones del sector las partes convienen necesaria una adecuada regulación de la contratación a tiempo parcial en todas sus modalidades contractuales.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por circunstancias de la producción en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- 1.- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora.
- 2.- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
- 3.- El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- 4.- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- 5.- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario que no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- 6.- Debido a la exigencia y especificidad de la actividad del sector, las partes convienen que la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora de la realización de las horas complementarias pactadas a la mayor brevedad posible y una vez conocida por ésta la necesidad de su realización.
- 7.- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- I. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.
- II. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- III. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

8.- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los números anteriores.

En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

9.- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del Estatuto de los trabajadores o el presente Convenio Colectivo.

10.- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de



cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13.- Fomento del empleo estable

Las empresas se comprometen a que la media anual de empleo estable en relación con la totalidad de la plantilla no sea inferior al 75% a partir del 1 de agosto de 2022. Este porcentaje estará integrado por los contratos fijos ordinarios y discontinuos.

La contratación temporal media no podrá superar el 25% a partir del 1 de agosto de 2022. En dicho porcentaje no se computarán los contratos de sustitución por entender que sustituyen la reserva de plaza de otra persona trabajadora, los formativos, ni los de sustitución por adelanto de la edad jubilación a los 64 años y los de relevo por jubilación parcial anticipada.

Los contratos a tiempo parcial, tanto para empleo estable como temporal, se computarán en proporción a la jornada pactada en los mismos.

Es competente para determinar el cumplimiento de las normas de empleo estable previstas en el presente artículo la Comisión Paritaria de este Convenio.

Para llevar a cabo su labor de control, dicha Comisión Paritaria queda vinculada a los siguientes principios y normas de procedimiento:

a) Los miembros de la Comisión Paritaria que se ocupen de esta labor de control quedan sometidos a una absoluta reserva y confidencialidad con respecto de todos los datos y documentos aportados por las empresas y que resulten necesarios para llevar a cabo dicha función de control.

b) Con las limitaciones previstas en las leyes queda autorizada la Comisión Paritaria para recabar todos los datos e informes que se estimen de interés de los Organismos e Instituciones Públicas, con competencia en materia laboral, y/o de las propias empresas, tendentes al mejor cumplimiento de este precepto. No obstante, el uso de esta autorización general, queda condicionada en cada caso concreto, a la previa decisión unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

c) Queda facultada la Comisión Paritaria para que, a efectos de llevar a cabo con mayor exactitud su función de control, pueda recabar informes periciales, auditorías o dictámenes a expertos independientes en recursos humanos.

La resolución de conveniencia de dichas peticiones será tomada por el régimen de mayorías prevista en la Disposición adicional primera de este Convenio.

d) El control de la estabilidad de empleo se llevará a cabo por la Comisión Paritaria, la cual, cuando existan indicios fundados de que alguna de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo incumpla el nivel de empleo estable previsto en el presente artículo, promoverá la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral pertinente. Dicha Comisión Paritaria queda facultada para dotarse de procedimientos que articule el sistema para ejercer el control, en la forma que estime conveniente. De no llegar a un acuerdo, la cuestión se sujetará a arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), obligándose las partes a suscribir el acuerdo de compromiso y aceptación del laudo.

e) En caso de desacuerdo con el resultado del porcentaje establecido en el documento acreditativo del porcentaje de empleo estable que expida la Comisión Paritaria, las partes podrán solicitar la intervención del TAMIB, Autoridad Laboral en su caso, o vía judicial pertinente.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.

Las personas trabajadoras 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.

Artículo 15.

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 toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional



de este Convenio Sectorial podrá ser asignada 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 una persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

Artículo 16.

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/la empresario/a deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

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

Artículo 17.

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 persona trabajadora tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 19.

Artículo 18.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 19. 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora/as.

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

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

Artículo 19. 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.

Las personas trabajadoras adscritas 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.

Así, las personas adscritas a este grupo profesional quedan definidos como las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director/a, Director/a Comercial, Director/a Administrativo/a, Director/a de Recursos Humanos, Jefe de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio quedando definidas de la siguiente manera:

- Director/a: Es la persona que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- Director/a Comercial: Es la persona que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.
- Director/a Administrativo: Es la persona que, con título o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.
- Director/a de Personal: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquélla.
- Jefe/a de Compras: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.
- Jefe/a de Servicios: Es aquella persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.
- Titulado/a de Grado Superior: Son 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.
- Titulado/a de Grado Medio: Son aquellos que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.
- Titulado/a de Enseñanza Media, Laboral, Profesional o análoga: Son quienes prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

Grupo II.

Las personas trabajadoras adscritas 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 otras personas persona trabajadoras. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

Así, las personas adscritas a este grupo profesional quedan definidas como las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe/a Administrativo de primera, Jefe/a Administrativo de Segunda, Cajero/a, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista quedando definidas de la siguiente manera:

- a) Jefe/a Administrativo de 1.^a: Persona empleada que, provista o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.
- b) Jefe/a Administrativo de 2.^a: Es quien, provista o no de poder limitado, está encargada de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.
- c) Cajero/a: Es la persona que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.
- d) Oficial Administrativo/a de 1.^a: Persona empleada mayor de edad que actúa a las órdenes de su Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- e) Oficial Administrativo/a de 2.^a: Aquella que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinada a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- f) Auxiliar: Es la empleada mayor de 18 años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.
- g) Telefonista: Persona empleada que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Grupo III.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de Las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otra persona trabajadora.

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

Son las personas empleadas 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.

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 y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

- a) Encargado/a General: Es la persona empleada, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.
- b) Supervisor/a o Encargado/a de Zona: Es la que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.
- c) Supervisor/a o Encargado/a de Sector: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:
 - Organizar al 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 al Encargado General 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, informando de las incidencias que hubieran, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- d) Encargado/a de Grupo o Edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más persona trabajadora, siendo sus funciones



específicas 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 produzca.
- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de Equipo: Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de más de tres personas trabajadoras ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de persona limpiadora.

Grupo IV.

Las personas trabajadoras adscritas 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.

Quedarán adscritos a este grupo profesional las personas trabajadoras 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 cristaleras, 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.

Las personas trabajadoras de este grupo profesional se clasifican en los siguientes niveles funcionales.

Nivel I.

Las personas trabajadoras 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 cristaleras, 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.

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 y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

- a) Ordenanza: Tendrá esta categoría la persona subalterna cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar

documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero/a: Es la persona subalterna encargada de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como, así mismo, registrar toda clase de mercancías.

c) Vigilante: Es aquella persona trabajadora cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que Las personas trabajadoras vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios persona trabajadora. e)

d) Peón: Es la persona trabajadora, mayor de edad, encargada de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Conductor/a, Conductor/a limpiador/a, Peón especializado, limpiador/a y limpiador/a de Hospitales y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

a) Conductor/a: Será aquella persona trabajadora que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza las tareas correspondientes a un conductor 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 cualquier otra tarea que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

b) Conductor/a Limpiador/a: Es aquella persona trabajadora que estando en posesión del carné 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

c) Peón especializado: Es aquella persona trabajadora, mayor de edad, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

d) Limpiador o Limpiadora: Es el persona trabajadora que ejecuta 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 tales 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.

e) Peón de carritos: Es aquella persona trabajadora que ejecuta las tareas de recogida, abastecimiento y colocación de carros portaequipajes en los puntos de anclaje.

Nivel III

Las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista y Oficial y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

a) Especialista: Es la persona trabajadora mayor de edad 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.

b) Oficial: Es la persona trabajadora que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

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 persona trabajadora tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecido.





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

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo correspondiente. 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 Las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras 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.

CAPITULO IV. PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 20. Del periodo de prueba.

Todo el personal quedará sujeto, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora, a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala

- Personal directivo y técnicos titulados: 6 meses.
- Resto de personal: 30 días hábiles.

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

En cualquier caso, la persona trabajadora 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/la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CAPITULO V RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 21. La liquidación y el pago de salario.

El abono salarial se hará puntual y documentalmente como máximo el día 5 del mes vencido.

Artículo 22. Salario base

Los salarios base vigentes a 31-07-2022 se incrementarán según el siguiente detalle:

- A partir del 1 de agosto del año 2022 a diciembre del año 2022 se establece un incremento del 0,5 % sobre el salario base vigente.
- A partir del 1 de enero del año 2023 se establece un incremento sobre el salario del año 2022 del 1,5%;
- A partir del 1 de enero del año 2024 se establece un incremento sobre el salario del año 2023 del 2,5%;



- A partir del 1 de enero del año 2025 se establece un incremento sobre el salario del año 2024 del 3,0%;
- A partir del 1 de enero del año 2026 se establece un incremento sobre el salario del año 2025 del 5,0%.

No obstante, lo anterior y para mayor claridad, los salarios base de cada categoría y para cada uno de los períodos indicados figuran en el Anexo II de Tablas Salariales.

Artículo 23. Complemento de antigüedad

En esta materia se acuerda lo siguiente:

a) Desde el 1 de abril de 2009 el régimen de incrementos por antigüedad para todo el personal afectado por este convenio colectivo consiste en un máximo de diez trienios al 3,62% del salario base cada uno, que se devengarán y abonarán incluso los que estuvieran en trance de adquisición.

b) Hasta el día 31 de marzo de 1999, estaba establecida la siguiente escala de aplicación de complemento de antigüedad, referida al salario base vigente en cada momento:

- Primer trienio: 6,34%.
- Segundo trienio: 6,34%.
- Tercer trienio: 4,53%.
- Cuarto trienio y sucesivos: 3,62%.

La cantidad ahí resultante, quedó establecida como condición más beneficiosa para todas las personas trabajadoras cuya antigüedad fuera anterior a 31 de marzo de 1999.

Para las nuevas personas trabajadoras cuya antigüedad empezó a devengar después del día 01 de abril de 1999, y hasta 31 de marzo de 2009, se instituyó el complemento salarial de 'antigüedad' en la cuantía del 2% del salario base por cada trienio, con un máximo diez trienios siempre que se tratase de empresas que cumplieran con el porcentaje de empleo estable del 65% de la plantilla en situación de relación fija ordinaria. De no cumplirse el porcentaje de empleo estable, cada trienio se computaba en la cuantía del 5% del salario base por cada trienio, con un máximo de ocho trienios.

La cuantía resultante de la suma de ambas antigüedades que quedó congelada, conformada por toda la antigüedad reconocida hasta 31 de marzo de 2009 quedó reconocida como derecho adquirido, denominándose a partir de dicha fecha "antigüedad ad personam" que se consolidó en su porcentaje e importe que tuvieran reconocidos a 31 de diciembre de 2013. Todo ello, en proporción a la jornada desarrollada por la persona trabajadora

Por ello, el régimen de incrementos se produciría en la misma proporción que el salario base establecido en los anteriores convenios, quedando congelado y habiéndose de calcular el porcentaje correcto de antigüedad consolidada sobre el referido salario vigente a fecha de 31 de diciembre de 2013.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento, más los complementos de antigüedad (art. 23.a y b.) que en su caso corresponda. Dichas gratificaciones se abonarán por las empresas dentro de la primera decena de los meses de julio y diciembre respectivamente, siendo su devengo semestral.

Artículo 25. Participación en beneficios

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente, y durante la vigencia de este convenio en concepto de paga de participación en beneficios el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento más los complementos de antigüedad (art. 23.a y b.) que les corresponda, siendo abonada por mitad en la primera decena de los meses de abril y octubre respectivamente. Quienes ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente.

Las empresas que vinieren abonando de manera inveterada la participación en beneficios por cualquier sistema de abono, podrán continuar con la misma, según costumbre.

Las empresas que no tuvieran en la actualidad implantado el sistema de prorrateo mensual, podrán establecer este sistema de pago, mediante acuerdo entre las partes que será comunicado a los representantes legales de las personas trabajadoras de cada empresa.

Artículo 26. Plus de Transporte

A. Desplazamiento intercentros dentro de la jornada laboral:



El transporte público que deba utilizar el personal dentro de la jornada laboral, correrá a cargo de la empresa. En el supuesto caso de que la persona trabajadora pusiera su propio medio de locomoción en vez de utilizar el público, tendrá derecho al percibo del importe como si de público se tratase.

El uso de transporte privado para desplazamiento intercentros requerirá aceptación de la persona trabajadora.

B. Desplazamientos para acudir del domicilio habitual de la persona trabajadora al centro de trabajo:

Quienes para acudir al centro de trabajo desde su domicilio habitual o viceversa, necesite efectuar uno o más transbordos de transporte público, percibirá de la empresa el importe de los viajes a partir del primer trasbordo, siempre y cuando la distancia que medie entre el primer punto del trasbordo y el propio centro de trabajo sea superior a 3 kilómetros.

Los importes a satisfacer por los desplazamientos efectuados en servicio público serán los fijados por la empresa de transporte, urbano o interurbano, correspondiente en cada momento.

C. Transporte privado:

En el caso de que la empresa y la persona trabajadora pacten el uso del transporte privado propio para desplazarse de un centro de trabajo a otro dentro de su jornada laboral, el importe será de 0,25 euros por km., revisable en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

D. Garantía del plus de transporte:

Las cantidades que se vinieran percibiendo por este concepto como plus de transporte se respetarán en su integridad si son superiores en cómputo anual a las cantidades que resultasen de aplicar los párrafos anteriores.

Artículo 27. Plus de hospitales

Hasta el próximo día 31 de julio de 2024 las personas trabajadoras que desarrollen su actividad profesional en Hospitales, que su actividad sea la internación y/o quirófanos, y que vengan exigidos por las condiciones estipuladas en el pliego de condiciones de la contrata, devengan un complemento retributivo por cada día efectivo de trabajo y en proporción a la jornada trabajada, que se denomina 'plus de hospitales', que no se devengará ni percibirá en vacaciones y situaciones de licencia o permiso retribuidos, ni otras ausencias, salvo las expresadamente asimiladas y establecidas en el presente Convenio y ajustado a la disposición transitoria del Convenio Colectivo anterior y que exponía que independientemente de lo dispuesto en los artículos 27 y 30 de este Convenio; los pluses de hospitales, hasta que se consoliden en el salario de su sección pactada que se produce el día 1 de agosto de 2024, y el plus de carritos se abonarán en 14 pagas (paga de verano) a partir del 1 de julio de 2022

Dicho plus no tiene la condición de consolidable y su percepción está condicionada a la realización del trabajo en las circunstancias del puesto de trabajo referidas en este artículo.

Este plus de hospitales tiene la cuantía de 0,6315 euros por hora / 100,75 euros mes de trabajo, cantidades que no serán acumulativas.

Este plus quedará eliminado el día 31 de julio de 2024 ya que a partir del día 1 de agosto de 2024 entrará en vigor y será de aplicación la categoría análoga creada para el personal adscrito a centros hospitalarios determinado en la sección correspondiente y detallada en el Anexo de tablas salariales creadas al efecto.

Artículo 28. Personal de hospital

Se crean, como se ha anticipado en el artículo anterior, a partir del 1 de agosto de 2024, las categorías de personal de hospital que serán aquellas personas que desarrollen su actividad profesional en Hospitales y que realizarán todas aquellas funciones exigidas en los pliegos de condiciones de la contrata.

Consecuencia de lo anterior se identifican las diferentes categorías en los niveles profesionales que se verán reflejadas en las correspondientes tablas salariales creadas al efecto.

Artículo 29. Plus personal centros sanitarios dependientes de la administración pública.

Todo el personal que preste servicios en los centros sanitarios dependientes de la administración pública percibirá, a partir del 1 de enero de 2026, un complemento salarial de 45,00 euros mensuales proporcional al tiempo de trabajo efectivo que se verá incrementado en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

**Artículo 30. Plus de carritos**

Se acuerda fijar un plus de puesto de trabajo para las personas trabajadoras con categoría profesional de peones de Carritos en las empresas que utilicen vehículos electromecánicos de arrastre, de 55,91 euros mensuales, por 14 pagas que tendrá el carácter de absorbible y compensable si se reclasificara al alza dicha categoría profesional o se fijara otro plus específico por el trabajo realizado por tales persona trabajadora/as.

Artículo 31. Plus domingo trabajado

Toda persona trabajadora que preste servicios en domingo en puertos y aeropuertos percibirá un plus de 10,00 € por domingo trabajado en proporción a la jornada. Este plus salarial se verá incrementado en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

Artículo 32. Plus por uso de teléfono móvil

Para las personas trabajadoras que acuerden con las empresas la utilización del teléfono móvil particular con el objeto de regular los registros de jornada, se establece un plus de 3,50 € mensuales durante el periodo efectivo de trabajo que será revisable con el incremento que experimente el convenio colectivo.

Las personas trabajadoras que, por pactos individuales, vengán percibiendo por este concepto importes superiores a los aquí pactados, seguirán percibiéndolo hasta que quede absorbido por lo aquí establecido, momento a partir del cual quedará sometido a lo previsto para el resto de personas trabajadoras según el punto anterior.

Artículo 33. Plus de Nocturnidad

Para todo el personal cuya jornada se desarrolla entre las 22 horas y las 6 de la mañana, independientemente de su naturaleza contractual, se establece un complemento salarial del 25% del salario base vigente en cada momento.

En aquellos casos en que en jornada nocturna se realicen 4 horas de trabajo en el tiempo comprendido en el horario anterior, se percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa.

Este plus se abonará en el período de vacaciones a quienes realicen diariamente su jornada nocturna en un período mínimo de seis meses dentro del año natural al disfrute de las vacaciones. En cualquier otro caso este plus de nocturnidad no se percibirá en vacaciones.

Para Las personas trabajadoras que tengan horario nocturno con jornada completa, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

**CAPITULO VI.
TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 34. Jornada laboral**

1. Tiempo de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo efectivo al año será de 1.755 horas, que se corresponderá con una jornada promedio en cómputo semanal de 39 horas ordinarias de trabajo efectivo, debiendo efectuarse por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras un calendario laboral que contemple la jornada que aquí se menciona.

El personal que realice una jornada completa continuada, los tiempos de descanso por bocadillo se entenderán como tiempo de trabajo efectivo.

El comienzo de la jornada y su finalización se entenderán en el centro de trabajo y turno de que se trate.

2. Descanso semanal: El personal contratado a tiempo completo, disfrutará de un descanso semanal de dos días, computables por períodos de hasta cuatro semanas. A efectos del cómputo de días libres, se considerará persona trabajadora a tiempo completo aquella persona trabajadora con una jornada superior a 31 horas respecto de la jornada semanal (39 horas).

Para el resto de personal contratado a tiempo parcial se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo de que se trate, se podrá establecer, en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, que la jornada ordinaria de trabajo se distribuya en seis días a la semana en un cómputo de cuatro meses, durante las épocas de más concentración o mayor volumen de trabajo (abril a octubre), pudiéndose pactar también en estos casos que uno de los dos días de descanso semanal se disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales o acumulados en otros períodos distintos coincidentes con los de menor actividad estacional (noviembre a marzo).



Los acuerdos referidos en el párrafo anterior deberán constar por escrito.

En aquellas empresas o centros de trabajo que tuvieran fijado de mutuo acuerdo otro régimen de descanso semanal, al aquí pactado, que será norma mínima, prevalecerá el mismo.

Artículo 35. Días festivos

En las empresas en las que se trabaje en días festivos, no domingos, podrá retribuirse dicho día con un incremento del ciento setenta y cinco por cien (175%) sobre los salarios vigentes en cada momento, o en su caso, tener dos días libres por cada festivo no domingo trabajado. La decisión sobre el cobro o disfrute de estos días será acordada entre empresa y comité de empresa o delegados de personal mediante documentos al efecto, siendo el contenido de este acuerdo, de carácter obligatorio a las partes que lo contraigan.

Artículo 36. Horas extraordinarias

Ambas partes negociadoras acuerdan la supresión de la realización de horas extraordinarias habituales. Para las realizadas en virtud de otras circunstancias se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias.

El precio de la hora extra no podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Artículo 37. Vacaciones

Todo el personal sin distinción de categorías tendrá derecho a un disfrute de un período anual de 30 días de vacaciones.

El comienzo del disfrute de las vacaciones no deberá coincidir con ningún día festivo o de libranza.

En aquellas empresas en que el régimen de vacaciones sea establecido previamente, aquellas personas trabajadoras que coincidan con situación de incapacidad temporal en el tiempo de su disfrute, podrán solicitar las vacaciones en tiempo posterior, según la normativa vigente.

CAPITULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán dos uniformes de trabajo a cada persona trabajadora que sea dada de alta en la misma, teniendo éstos una duración de un año.

Sucesivamente se entregará uno nuevo en el mes de abril y otro en el mes de octubre adecuados ambos a la temporada. Las empresas deberán consultar a la representación legal de las personas trabajadoras cada vez que se cambie de modelo de uniforme sobre la calidad y tipo de los mismos.

Se entregará calzado en manera periódica igual al párrafo anterior en aquellos centros de trabajo en que sea preceptiva su utilización por parte del personal, debido a la actividad propia del lugar de trabajo que deba ser obligatorio su uso de acuerdo con el contenido de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, las empresas facilitarán al personal que se vea obligado a realizar su jornada o parte de ella al aire libre, trajes de agua al igual que botas y un anorak o chaqueta de invierno, que deberán ser entregadas cada tres años, así como guantes de goma o piel, según las necesidades del trabajo, que serán entregados previa devolución de los viejos y en todo caso, cuando se hayan deteriorado los que usan con normalidad.

Cuando se efectúen labores nocturnas en superficies que entrañen peligro, las empresas vendrán obligadas a facilitar los medios reflectantes que sean necesarios.

Será responsabilidad y por cuenta de las personas trabajadoras el mantenimiento y cuidado de la ropa de trabajo a que hace mención este artículo.

El personal tendrá derecho a percibir un plus económico (plus mantenimiento vestuarios) destinado a sufragar los gastos de mantenimiento de la ropa de trabajo que la empresa le exija o le proporcione para realizar su cometido profesional, el cual tendrá una cuantía de 8 euros por mes de servicio y que será proporcional al tiempo de trabajo contratado y actualizable con el incremento que experimente el convenio colectivo.

**Artículo 39. Incapacidad temporal**

La persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa, hasta completar una retribución del cien por cien de la base de cotización incluida la prorata de pagas extras. Con esta percepción, al llegar el devengo de las pagas extras, se entenderán por percibidas por parte de la persona trabajadora los días ya percibidos en la situación de IT.

Quienes se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común percibirán una retribución hasta completar el cien por cien de su base de cotización, incluidas pagas extras a partir de los 30 días naturales y durante el tiempo que dure dicha situación de IT, es decir, como máximo dieciocho meses.

En los casos de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica, se abonará la IT al 100% de la base de cotización, durante todo el tiempo que dure esta situación de I.T.

Artículo 40. Salidas a consultas y revisiones médicas

Avisando con la antelación suficiente posible tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del Servicio Público de Salud u organismo que lo sustituya.

Para el personal que preste servicios en horario nocturno, dadas sus especiales condiciones laborales, dispondrá de la misma licencia que el resto de personal fuera de su horario de trabajo siempre y cuando deba comparecer ante el facultativo antes de las 15:00 horas. Esa licencia se deberá disfrutar en el plazo máximo de 7 días.

En caso de que en el justificante médico no refleje las horas de asistencia, la licencia se limitará a un tiempo máximo de dos horas.

Artículo 41. Botiquines de urgencia

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a la hora de la realización de contratos con su clientela, a asegurar que en todos los centros de trabajo existan botiquines reglamentarios para curas de urgencia. Estos botiquines deberán estar en lugar de fácil acceso para los/as persona trabajadora/as.

Artículo 42. Situación de maternidad

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho al causar baja médica por este motivo, al disfrute del tiempo concedido por la Ley más una semana con cargo a la empresa, abonándose ésta a razón del cien por cien del salario base vigente en cada momento, más la antigüedad que percibía antes de producirse la baja por causa del embarazo.

En cuanto a las demás situaciones por maternidad, se estará a lo consignado en la legislación vigente, en especial el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Seguro complementario de accidente de trabajo

Las empresas concertarán, como viene siendo preceptivo desde anteriores Convenios, un seguro individual o colectivo que garantice a la plantilla la percepción de diez mil euros (10.000 euros), por sí o por sus beneficiarios en los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Si la empresa no tuviera concertado el seguro de accidente correspondiente, ésta será responsable del pago de las cantidades aquí aseguradas.

Artículo 44. Vacaciones Adicionales

El personal que lleve más de 10 años en la empresa de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas:

- Si la baja se produce a los 60 años las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales.
- Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales.
- Si la baja se produce a los 62 años las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales.
- Si la baja se produce a los 63 años las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el/la persona trabajadora de forma fehaciente a la empresa su decisión.



Artículo 45. Licencias

Las personas trabajadoras que se rijan por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de ninguna de las retribuciones en los casos y duración que a continuación se indican:

- a. Por matrimonio del/la persona trabajadora: 17 días.
- b. 3 días por nacimiento o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la isla de residencia y 5 días si se produce fuera de la misma.
- c. 2 días en caso de enfermedad grave de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla de residencia, el plazo será de 5 días. Para el disfrute de dichos días, será preceptiva la demostración fehaciente de cada causa.
- d. 3 días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla de residencia, el plazo será de 5 días.

Los días otorgados por las licencias b), c) y d) serán de trabajo efectivo consecutivo a contar desde el momento del hecho causante.

Así mismo, todas las licencias referidas en el presente artículo se entienden extendidas a las parejas de hecho.

En todos los demás casos se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Persona trabajadora.

Licencia personal: Todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una licencia personal de tres días al año para atender a la necesidad de uso personal, no configurados en este artículo, siendo imprescindible para su disfrute la petición de los mismos con una semana de antelación a su disfrute y condicionados al acuerdo de la Empresa y su Comité o Delegado/as de Personal.

Asimismo, quienes que tuvieran un tiempo de servicio de seis y hasta doce meses de servicio, disfrutarán de un día y medio en las mismas condiciones anteriormente mencionadas. De igual forma, si en el momento de la solicitud han transcurrido más de seis meses, se autorizará la parte proporcional que le corresponda.

El número de horas a que asciendan estos días de licencia personal, ambas partes acuerdan sean consideradas como horas de trabajo efectivo.

La reducción de la jornada por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses establecida en el artículo 37.4 del Estatuto de Las personas trabajadoras podrá acumularla la persona trabajadora en un periodo máximo de 14 días efectivos de trabajo para disfrutarlos a continuación del descanso por maternidad. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 46. Jubilación a los 64 años

La jubilación parcial y la anticipada a los 64 años se considera una herramienta eficaz para el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas, pero su concesión debe ser acordada por las personas trabajadoras solicitantes y la Empresa. Se estará a lo dispuesto en la legislación general de seguridad social vigente en cada momento.

Cualquier otro supuesto en materia de jubilación se resolverá atendiendo a lo que estipule la legislación vigente en cada momento.

Artículo 47. Excedencias

Las excedencias serán de tres tipos: forzosas, voluntarias y especiales, tal como se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 48. Excedencia forzosa

Dará lugar a excedencia forzosa, el nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical.

Al personal en situación de excedencia forzosa se le reservará el puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad, debiendo observarse igualmente el contenido del artículo 46 del Estatuto de los Persona trabajadora en cuanto a los derechos y obligaciones que se dimanan de esta situación.

Artículo 49. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del/la persona trabajadora que lo solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.



Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y deberes laborales del excedente, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El/la excedente/a solicitará su reingreso en la empresa, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia.

El reingreso, cuando se solicite, lo será a partir de la fecha de finalización del período de excedencia concedida. Si no existiera plaza en su categoría, pero sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar plaza de inferior categoría con el salario correspondiente a la categoría que le era propia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 50. Excedencia especial voluntaria.

Con el fin de poder conciliar la vida laboral y familiar, y para atender asuntos personales, las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar una excedencia especial, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, de una duración entre 15 días y 4 meses.

No se podrá disfrutar de esta excedencia para prestar servicios en la misma u otra actividad, ya sea por cuenta propia o ajena. En caso de incumplimiento se entiende que la persona trabajadora ha renunciado voluntariamente al puesto de trabajo.

A efectos acreditativos, la persona trabajadora deberá aportar, con una antelación mínima de 7 días a la reincorporación, el correspondiente certificado de vida laboral del período que comprenda la excedencia, y en la que no podrá aparecer la prestación del servicio para otra empresa o variación de jornada en otras empresas en las que a la fecha de inicio de la excedencia pudiera estar prestando ya servicios.

La comunicación de la excedencia deberá realizarse con la debida y máxima antelación, debiendo incluirse en la misma la fecha de inicio y fecha de fin. La respuesta de la empresa a la concesión deberá producirse en el máximo de 7 días desde la solicitud.

Para el caso de que la persona trabajadora, llegando la fecha prevista de reincorporación siga en situación de necesidad de prolongar su excedencia, deberá comunicar la prórroga de la misma con una antelación mínima de 7 días.

Esta prórroga solo se podrá ejercer por una única vez hasta el máximo de 4 meses.

Salvo comunicación expresa por parte del excedente de la necesidad de prorrogar la excedencia, éste no tiene la obligación de solicitar la reincorporación dado que ya vendrá expresamente recogida en la solicitud.

La empresa solo podrá denegar esta solicitud cuando en la misma fecha lo venga disfrutando el 3% de la plantilla afectada en cada una de las islas.

El excedente solo podrá repetir el ejercicio del presente derecho una vez transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

Artículo 51. Derechos sindicales

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los/as Delegados/as de Personal las siguientes:

FUNCIONES:

- Recibir información al menos trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución, venta de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Conocer las cuentas de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dé a conocer a los socios.
- Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los/as persona trabajadora/as o sus familiares.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento el incremento de la productividad de la empresa.
- Se reconoce al comité capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.



f) Los/as miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o ser delegado/a de personal, y en especial ante todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente de carácter reservado.

g) El Comité de Empresa velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del comité podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación correcta y ponderada de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, la parte interesada, el comité de empresa o restantes delegados/as del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

b) Nadie podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en cada momento. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación como delegados de personal o miembros de comité de empresa como componentes de comisiones afectadas y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades laborales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo que aquí se pacta tendrá la vigencia del presente Convenio, salvo de que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante pacto acerca de esta materia.

Artículo 52. Cuota sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales o sindicatos, las empresas descontarán de las nóminas mensuales de los/as persona trabajadora/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

Artículo 53. Delegado/a sindical

Se reconoce en todas las empresas el derecho de las centrales sindicales representativas a nombrar un/a delegado/a sindical.

Para poder nombrar un delegado sindical, la central sindical deberá contar al menos con un 20% de afiliación o de representación sindical entre sus delegados de personal o miembros del comité en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales que no posean la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, ostentarán los mismos derechos que correspondan a los que posean dicha condición.

Artículo 54. Acumulación crédito horario para miembros de Comité de Empresas o Delegado/as de Personal

Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros de los comités de empresas, Delegado/as de Personal y delegadas sindicales.

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa o Delegado/as de Personal por cada sindicato representado.

A tal efecto, y para que dicha acumulación pueda llevarse a cabo, será preceptiva la comunicación dirigida a la dirección de las empresas por escrito del miembro o miembros del comité cedente, con una antelación mínima de un mes.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 55. Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as persona trabajadora/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.

Las empresas sujetas al presente Convenio colectivo estarán obligadas a poner al alcance de todas sus personas trabajadoras, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras, asimismo, estarán obligadas a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de las personas trabajadoras 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 persona trabajadora/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/la empresario/a 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 las personas trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as persona trabajadora/as 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/as propios/as persona trabajadora/as afectados/as 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/as persona trabajadora/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el/ empresario/a 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 persona trabajadora/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 las personas trabajadoras.

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 persona trabajadora/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/as delegados/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El/la empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as persona trabajadora/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/la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes de los/as persona trabajadora/as, 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/as persona trabajadora/as o para verificar si el estado de salud del/la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás persona trabajadora/as 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/as persona trabajadora/as afectados/as. Asimismo, el/la empresario/a 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/la persona trabajadora 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 persona trabajadora especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a. El/la empresario/a garantizará de manera específica la protección de los/as persona trabajadora/as 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/as persona trabajadora/as no serán empleados/as 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 persona trabajadora/as 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/la empresario/a deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los persona trabajadora y persona 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.

CAPITULO IX. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 56. 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 otros que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los persona trabajadora y persona 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 las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 el 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/as persona trabajadora/as 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 a la persona trabajadora, 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, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 57. Tiempo de formación.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas 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 Persona trabajadora:

«La persona trabajadora 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.

Artículo 58. 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 personas trabajadoras, 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 aquellas personas trabajadoras que los soliciten.

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

Artículo 59. Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras 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 persona trabajadora y persona 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.

CAPITULO X. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 60. Subrogación del personal.

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

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, 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 persona trabajadora y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios y las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, 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, las personas trabajadoras 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:

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

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

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

adjudicatario.

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

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

- a. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras 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 periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d. Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora 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/a persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora 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 periodo de suspensión, dichas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas 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 una persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 todas las personas 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 todas las personas trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Artículo 61. Supuestos especiales de subrogación.

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los persona trabajadora prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los/as persona trabajadora/as adscritos/as a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente formula:

$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

Clase de aeronave	Coefficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de persona trabajadora a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen las personas trabajadoras existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.
- 3) Realizada la distribución de persona trabajadora con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este/a persona trabajadora, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no de la siguiente persona trabajadora de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

A la siguiente persona trabajadora de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con la persona trabajadora anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada de la persona trabajadora este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada de la persona trabajadora, este no será subrogado/a y él número de horas quedará igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no de la siguiente persona trabajadora de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación de la persona trabajadora anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los/as persona trabajadora/as de la lista.

Una vez llegado a la última persona trabajadora de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, la persona trabajadora será subrogada, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

- A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).
- B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de las personas trabajadoras.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo II del presente convenio.



CAPITULO XI IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 62.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas 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 otras personas trabajadoras.
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 personas 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 en 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 personas trabajadoras.
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.

CAPITULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del personal 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. Las personas trabajadoras 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/as persona trabajadora/as 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 de las personas trabajadoras, 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 otra persona trabajadora 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/las persona trabajadora/as en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los/las persona trabajadora/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/la persona trabajadora, 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, destruir 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/las 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/las persona trabajadora/as 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 de las personas trabajadoras, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.



Artículo 64. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras 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 prevaleciente de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 65. Procedimiento sancionador.

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

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

Artículo 66. 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.

CAPITULO XIII OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 67. Cláusula Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Artículo 68. Comisión Paritaria

Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo, que estará compuesto por comisionados de la representación sindical y de la representación empresarial, que guardará proporción





y equivalencia y tendrá el mismo peso representativo que la composición de la comisión negociadora del propio Convenio Colectivo.

El banco empresarial estará representado al 50% de cada una de las organizaciones empresariales firmantes del convenio. Cuando se constituya esta comisión se determinará el número concreto de sus representantes.

Dicha comisión se reunirá ordinaria y preceptivamente, como mínimo, cada trimestre y para la válida adopción de acuerdos deberá contar con el respaldo concurrente de la mayoría de cada una de las representaciones. Con carácter extraordinario se reunirá cuando lo convoque cualquiera de las organizaciones representadas en la misma.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) situada en Avinguda de Comte de Sallent nº 11, 2ª planta, 07003 de Palma de Mallorca.

Funciones y competencias:

- a) Aclarar e interpretar los preceptos del presente convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- c) Ejercer el control del cumplimiento por parte de las empresas del porcentaje de empleo estable acordado en el artículo 13 del Convenio Colectivo.

En caso de constatar la existencia de situación en las que concurren indicios fundados de inobservancia del porcentaje o de obstrucción en el ejercicio del control de tal incumplimiento o no facilitación de la información y/o documentación que pueda solicitarse, promoverá la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

- d) Asumir cuestiones relativas a competencia desleal, vigilando específicamente funciones sobre las siguientes cuestiones:

1. Cumplimiento de obligaciones básicas en materia laboral, Seguridad Social, etc., de aquellas empresas que por su habitual actuación puedan existir fundados motivos para creer que existe incumplimiento sistemático de tales obligaciones.
 2. Análisis de las adjudicaciones del servicio de limpieza realizadas por el sector público con el fin de determinar que los costes aplicados por la empresa adjudicataria, en el caso de bajas temerarias, respetan el cumplimiento de los derechos del personal.
 3. Formulación de denuncias a la autoridad competente y tribunales de defensa de la competencia y elaboración de informes y comunicados para su pública difusión.
- a) Promover el establecimiento de informe previo y preceptivo de la Comisión Paritaria en la adjudicación del servicio de limpieza que lleve a cabo el sector público de esta Comunidad Autónoma y, caso de establecer tal informe, ejercer tal competencia.
 - b) Servir de instrumento de conciliación y arbitraje de conflictos colectivos de trabajo, a cuya observancia y resolución se someten las partes, siendo su intervención de obligado cumplimiento como requisito previo a cualquier vía o procedimiento judicial que pudiera corresponder.
 - c) Intervención en gestión y desarrollo en los planes de formación continua que se establezcan por las partes.
 - d) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Se redactará un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 69. Comisión Paritaria de seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio, con el objeto de desarrollar la participación de empresas y personas trabajadoras a través de las organizaciones empresariales y sindicales 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 las personas trabajadoras 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 artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución en el seno de la Comisión Paritaria, de una comisión sectorial de carácter autonómico para la prevención de riesgos laborales en el sector de limpieza de edificios y locales de Illes Balears.

Vigilancia de la salud: las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud laboral de las personas trabajadoras y será realizada durante en tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Como mínimo habrá una revisión anual.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por la autoridad pública de salud competente.

Artículo 70. Cláusula de inaplicación o descuelgue por no aplicación de las condiciones pactadas en este convenio

Las empresas que pudieran ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de las condiciones pactadas en este convenio, comunicarán el acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras sobre la inaplicación a la Comisión Paritaria de este Convenio.

En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, ésta dirigirá en el plazo de 15 días un escrito a la Comisión Paritaria adjuntando:

- a) Memoria en que se basa la causa invocada.
- b) Copias del depósito de cuentas presentadas en el registro mercantil de los dos últimos ejercicios económicos.
- c) actas de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto. Si no se alcanza acuerdo, las partes acudirán al arbitraje vinculante del TAMIB.

Artículo 71. Denuncia del Convenio Colectivo

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los Persona trabajadora.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de septiembre de 2026, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de septiembre de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del Convenio.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89.1 y 2 del Estatuto de los Persona trabajadora.

Artículo 72. Normativa supletoria

Será de aplicación lo regulado en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013) en todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso será la Comisión Paritaria, previamente a la interposición de un conflicto colectivo, la que deberá resolver sobre cualquier divergencia sobre remisión a dicho acuerdo marco cuando se susciten dudas o discrepancias de su aplicación por vacío en el texto de este convenio.

Artículo 73. Derogación

Este Convenio deroga al anterior y a todos los anteriores al mismo, salvo las referencias expresas que el mismo haga a situaciones anteriores o al reconocimiento de derechos adquiridos.

Disposición adicional: Conviene las partes mantener en vigor las argumentaciones expuestas en las actas de las comisiones paritarias interpretativas de los convenios anteriores en todo aquello que no contradiga a lo estipulado en el presente texto convencional.

Disposición final: Las partes firmantes acuerdan que en la redacción del presente Convenio Colectivo no se ha usado deliberadamente ningún término que suponga discriminación de género.

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

**ANEXO III**
Tablas salariales**a) Salarios**

		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
Grupo Profesional	Categoría	0,50%	1,50%	2,50%	3%	5,00%
I	Director/a	2.174,80 €	2.207,42 €	2.262,61 €	2.330,49 €	2.447,01 €
I	Director /a Comercial	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a Administrativo/a	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a Relaciones Humanas	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a de Compras	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Titulado/a Grado Superior	1.655,16 €	1.679,99 €	1.721,99 €	1.773,65 €	1.862,33 €
I	Titulado/a Grado Medio	1.537,55 €	1.560,61 €	1.599,63 €	1.647,62 €	1.730,00 €
I	Graduado/a Social	1.537,55 €	1.560,61 €	1.599,63 €	1.647,62 €	1.730,00 €
II	Jefe/a Administrativo/a 1ª	1.593,33 €	1.617,23 €	1.657,66 €	1.707,39 €	1.792,76 €
II	Jefe/a Administrativo/a 2ª	1.534,05 €	1.557,06 €	1.595,99 €	1.643,87 €	1.726,06 €
II	Cajero/a	1.440,87 €	1.462,48 €	1.499,04 €	1.544,01 €	1.621,22 €
II	Oficial 1.ª Administrativo/a	1.364,46 €	1.384,93 €	1.419,55 €	1.462,13 €	1.535,24 €
II	Oficial 2ª Administrativo	1.212,18 €	1.230,36 €	1.261,12 €	1.298,96 €	1.363,90 €
II	Auxiliar Administrativo/a	998,36 €	1.013,33 €	1.038,67 €	1.069,83 €	1.123,32 €
II	Aspirante Auxiliar Administrativo/a	933,34 €	947,34 €	971,03 €	1.000,16 €	1.050,17 €
II	Telefonista	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
II	Cobrador/a	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €



		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
III	Encargado/a General	1.534,05 €	1.557,06 €	1.595,99 €	1.643,87 €	1.726,06 €
III	Supervisor/a Encargado/a de Zona	1.441,31 €	1.462,93 €	1.499,50 €	1.544,49 €	1.621,71 €
III	Supervisor/a, Encargado/a de Sector, Capataz/a, Conductor/a	1.322,40 €	1.342,24 €	1.375,79 €	1.417,06 €	1.487,92 €
III	Responsable de Grupos o Edificios; Capataz/a o Coordinador/a de Pistas de Aeropuerto.	1.232,05 €	1.250,53 €	1.281,79 €	1.320,25 €	1.386,26 €
III	Responsable de Equipo	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Conductor/a	1.151,62 €	1.168,89 €	1.198,12 €	1.234,06 €	1.295,76 €
IV	Especialista Conductor/a	1.232,05 €	1.250,53 €	1.281,79 €	1.320,25 €	1.386,26 €
IV	Especialista	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Peón Especialista	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Conductor limpiador/a	1.230,82 €	1.249,29 €	1.280,52 €	1.318,93 €	1.384,88 €
IV	Limpiador/a	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Peón Carritos	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Ordenanza	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Almacenero/a; Vigilante	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Oficial Oficinas Varios	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Ayudante Oficinas Varios	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Formante	933,34 €	947,34 €	971,03 €	1.000,16 €	1.050,17 €

b) Salario personal Centros Hospitalarios.

		08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
G.P.	Categoría	2,50%	3,00%	5,00%
III	Encargado/a General	1.696,74 €	1.747,64 €	1.835,02 €
III	Supervisor/a Encargado/a de Zona	1.600,25 €	1.648,26 €	1.730,67 €
III	Supervisor/a, Encargado/a de Sector, Capataz/a, Conductor/a	1.476,54 €	1.520,84 €	1.596,88 €



		08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
III	Responsable de Grupos o Edificios; Capataz/a o Coordinador/a de Pistas de Aeropuerto.	1.382,54 €	1.424,02 €	1.495,22 €
III	Responsable de Equipo	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Conductor/a	1.298,87 €	1.337,83 €	1.404,72 €
IV	Especialista Conductor/a	1.382,54 €	1.424,02 €	1.495,22 €
IV	Especialista	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Peón Especialista	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Conductor limpiador/a	1.381,27 €	1.422,71 €	1.493,84 €
IV	Limpiador/a	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Peón Carritos	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Ordenanza	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Almacenero/a; Vigilante	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Oficial Oficinas Varios	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Ayudante Oficinas Varios	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Formante	1.071,78 €	1.103,93 €	1.159,13 €

ANEXO IV

a) Salario base persona limpiadora, peón carritos, peón especialista, según jornada laboral.

Jornada semanal	Porcentaje de jornada	PERIODOS				
		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
39	100	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
38,5	98,72	1.053,04 €	1.068,84 €	1.095,56 €	1.128,43 €	1.184,85 €
38	97,44	1.039,39 €	1.054,98 €	1.081,35 €	1.113,80 €	1.169,49 €
37,5	96,15	1.025,63 €	1.041,01 €	1.067,04 €	1.099,05 €	1.154,00 €
37	94,87	1.011,98 €	1.027,16 €	1.052,83 €	1.084,42 €	1.138,64 €
36,5	93,59	998,32 €	1.013,30 €	1.038,63 €	1.069,79 €	1.123,28 €
36	92,31	984,67 €	999,44 €	1.024,42 €	1.055,16 €	1.107,91 €
35,5	91,03	971,01 €	985,58 €	1.010,22 €	1.040,53 €	1.092,55 €
35	89,74	957,25 €	971,61 €	995,90 €	1.025,78 €	1.077,07 €
34,5	88,46	943,60 €	957,75 €	981,70 €	1.011,15 €	1.061,71 €
34	87,18	929,95 €	943,90 €	967,49 €	996,52 €	1.046,34 €
33,5	85,9	916,29 €	930,04 €	953,29 €	981,89 €	1.030,98 €
33	84,62	902,64 €	916,18 €	939,08 €	967,26 €	1.015,62 €
32,5	83,33	888,88 €	902,21 €	924,77 €	952,51 €	1.000,14 €
32	82,05	875,22 €	888,35 €	910,56 €	937,88 €	984,77 €
31,5	80,77	861,57 €	874,49 €	896,36 €	923,25 €	969,41 €
31	79,49	847,92 €	860,64 €	882,15 €	908,62 €	954,05 €
30,5	78,21	834,26 €	846,78 €	867,95 €	893,99 €	938,68 €
30	76,92	820,50 €	832,81 €	853,63 €	879,24 €	923,20 €
29,5	75,64	806,85 €	818,95 €	839,43 €	864,61 €	907,84 €
29	74,36	793,20 €	805,09 €	825,22 €	849,98 €	892,48 €
28,5	73,08	779,54 €	791,24 €	811,02 €	835,35 €	877,11 €
28	71,79	765,78 €	777,27 €	796,70 €	820,60 €	861,63 €





27,5	70,51	752,13 €	763,41 €	782,50 €	805,97 €	846,27 €
27	69,23	738,47 €	749,55 €	768,29 €	791,34 €	830,91 €
26,5	67,95	724,82 €	735,69 €	754,09 €	776,71 €	815,54 €
26	66,67	711,17 €	721,83 €	739,88 €	762,08 €	800,18 €
25,5	65,38	697,41 €	707,87 €	725,56 €	747,33 €	784,70 €
25	64,1	683,75 €	694,01 €	711,36 €	732,70 €	769,34 €
24,5	62,82	670,10 €	680,15 €	697,15 €	718,07 €	753,97 €
24	61,54	656,45 €	666,29 €	682,95 €	703,44 €	738,61 €
23,5	60,26	642,79 €	652,43 €	668,74 €	688,81 €	723,25 €
23	58,97	629,03 €	638,47 €	654,43 €	674,06 €	707,76 €
22,5	57,69	615,38 €	624,61 €	640,22 €	659,43 €	692,40 €
22	56,41	601,72 €	610,75 €	626,02 €	644,80 €	677,04 €
21,5	55,13	588,07 €	596,89 €	611,81 €	630,17 €	661,68 €
21	53,85	574,42 €	583,03 €	597,61 €	615,54 €	646,31 €
20,5	52,56	560,66 €	569,07 €	583,29 €	600,79 €	630,83 €
20	51,28	547,00 €	555,21 €	569,09 €	586,16 €	615,47 €
19,5	50	533,35 €	541,35 €	554,88 €	571,53 €	600,11 €
19	48,72	519,69 €	527,49 €	540,68 €	556,90 €	584,74 €
18,5	47,44	506,04 €	513,63 €	526,47 €	542,27 €	569,38 €
18	46,15	492,28 €	499,66 €	512,16 €	527,52 €	553,90 €
17,5	44,87	478,63 €	485,81 €	497,95 €	512,89 €	538,53 €
17	43,59	464,97 €	471,95 €	483,75 €	498,26 €	523,17 €
16,5	42,31	451,32 €	458,09 €	469,54 €	483,63 €	507,81 €
16	41,03	437,67 €	444,23 €	455,34 €	469,00 €	492,45 €
15,5	39,74	423,91 €	430,26 €	441,02 €	454,25 €	476,96 €
15	38,46	410,25 €	416,41 €	426,82 €	439,62 €	461,60 €
14,5	37,18	396,60 €	402,55 €	412,61 €	424,99 €	446,24 €
14	35,9	382,94 €	388,69 €	398,41 €	410,36 €	430,88 €
13,5	34,62	369,29 €	374,83 €	384,20 €	395,73 €	415,51 €
13	33,33	355,53 €	360,86 €	369,88 €	380,98 €	400,03 €
12,5	32,05	341,88 €	347,00 €	355,68 €	366,35 €	384,67 €
12	30,77	328,22 €	333,15 €	341,47 €	351,72 €	369,30 €
11,5	29,49	314,57 €	319,29 €	327,27 €	337,09 €	353,94 €
11	28,21	300,92 €	305,43 €	313,06 €	322,46 €	338,58 €
10,5	26,92	287,15 €	291,46 €	298,75 €	307,71 €	323,10 €
10	25,64	273,50 €	277,60 €	284,54 €	293,08 €	307,73 €
9,5	24,36	259,85 €	263,75 €	270,34 €	278,45 €	292,37 €
9	23,08	246,19 €	249,89 €	256,13 €	263,82 €	277,01 €
8,5	21,79	232,43 €	235,92 €	241,82 €	249,07 €	261,53 €
8	20,51	218,78 €	222,06 €	227,61 €	234,44 €	246,16 €
7,5	19,23	205,13 €	208,20 €	213,41 €	219,81 €	230,80 €
7	17,95	191,47 €	194,34 €	199,20 €	205,18 €	215,44 €
6,5	16,67	177,82 €	180,49 €	185,00 €	190,55 €	200,08 €
6	15,38	164,06 €	166,52 €	170,68 €	175,80 €	184,59 €
5,5	14,1	150,40 €	152,66 €	156,48 €	161,17 €	169,23 €
5	12,82	136,75 €	138,80 €	142,27 €	146,54 €	153,87 €



4,5	11,54	123,10 €	124,94 €	128,07 €	131,91 €	138,50 €
4	10,26	109,44 €	111,08 €	113,86 €	117,28 €	123,14 €
3,5	8,97	95,68 €	97,12 €	99,55 €	102,53 €	107,66 €
3	7,69	82,03 €	83,26 €	85,34 €	87,90 €	92,30 €
2,5	6,41	68,38 €	69,40 €	71,14 €	73,27 €	76,93 €
2	5,13	54,72 €	55,54 €	56,93 €	58,64 €	61,57 €
1,5	3,85	41,07 €	41,68 €	42,73 €	44,01 €	46,21 €
1	2,56	27,31 €	27,72 €	28,41 €	29,26 €	30,73 €
0,5	1,28	13,65 €	13,86 €	14,20 €	14,63 €	15,36 €

b) Salario base persona limpiadora, peón especialista, según jornada laboral personal de centros hospitalarios.

Jorn. Sem	% Jornada	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
39	100	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
38,5	98,72	1.195,02 €	1.230,87 €	1.292,41 €
38	97,44	1.179,53 €	1.214,91 €	1.275,66 €
37,5	96,15	1.163,91 €	1.198,83 €	1.258,77 €
37	94,87	1.148,42 €	1.182,87 €	1.242,01 €
36,5	93,59	1.132,92 €	1.166,91 €	1.225,25 €
36	92,31	1.117,43 €	1.150,95 €	1.208,50 €
35,5	91,03	1.101,93 €	1.134,99 €	1.191,74 €
35	89,74	1.086,32 €	1.118,91 €	1.174,85 €
34,5	88,46	1.070,82 €	1.102,95 €	1.158,09 €
34	87,18	1.055,33 €	1.086,99 €	1.141,34 €
33,5	85,9	1.039,83 €	1.071,03 €	1.124,58 €
33	84,62	1.024,34 €	1.055,07 €	1.107,82 €
32,5	83,33	1.008,72 €	1.038,98 €	1.090,93 €
32	82,05	993,23 €	1.023,02 €	1.074,18 €
31,5	80,77	977,73 €	1.007,06 €	1.057,42 €
31	79,49	962,24 €	991,11 €	1.040,66 €
30,5	78,21	946,74 €	975,15 €	1.023,90 €
30	76,92	931,13 €	959,06 €	1.007,01 €
29,5	75,64	915,63 €	943,10 €	990,26 €
29	74,36	900,14 €	927,14 €	973,50 €
28,5	73,08	884,64 €	911,18 €	956,74 €
28	71,79	869,03 €	895,10 €	939,85 €
27,5	70,51	853,53 €	879,14 €	923,10 €
27	69,23	838,04 €	863,18 €	906,34 €
26,5	67,95	822,54 €	847,22 €	889,58 €
26	66,67	807,05 €	831,26 €	872,82 €
25,5	65,38	791,43 €	815,18 €	855,94 €
25	64,1	775,94 €	799,22 €	839,18 €
24,5	62,82	760,45 €	783,26 €	822,42 €
24	61,54	744,95 €	767,30 €	805,66 €
23,5	60,26	729,46 €	751,34 €	788,91 €
23	58,97	713,84 €	735,26 €	772,02 €
22,5	57,69	698,35 €	719,30 €	755,26 €



Jorn. Sem	% Jornada	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
22	56,41	682,85 €	703,34 €	738,50 €
21,5	55,13	667,36 €	687,38 €	721,75 €
21	53,85	651,86 €	671,42 €	704,99 €
20,5	52,56	636,25 €	655,33 €	688,10 €
20	51,28	620,75 €	639,37 €	671,34 €
19,5	50	605,26 €	623,42 €	654,59 €
19	48,72	589,76 €	607,46 €	637,83 €
18,5	47,44	574,27 €	591,50 €	621,07 €
18	46,15	558,65 €	575,41 €	604,18 €
17,5	44,87	543,16 €	559,45 €	587,43 €
17	43,59	527,66 €	543,49 €	570,67 €
16,5	42,31	512,17 €	527,53 €	553,91 €
16	41,03	496,67 €	511,57 €	537,15 €
15,5	39,74	481,06 €	495,49 €	520,26 €
15	38,46	465,56 €	479,53 €	503,51 €
14,5	37,18	450,07 €	463,57 €	486,75 €
14	35,9	434,57 €	447,61 €	469,99 €
13,5	34,62	419,08 €	431,65 €	453,24 €
13	33,33	403,46 €	415,57 €	436,35 €
12,5	32,05	387,97 €	399,61 €	419,59 €
12	30,77	372,48 €	383,65 €	402,83 €
11,5	29,49	356,98 €	367,69 €	386,07 €
11	28,21	341,49 €	351,73 €	369,32 €
10,5	26,92	325,87 €	335,65 €	352,43 €
10	25,64	310,38 €	319,69 €	335,67 €
9,5	24,36	294,88 €	303,73 €	318,91 €
9	23,08	279,39 €	287,77 €	302,16 €
8,5	21,79	263,77 €	271,68 €	285,27 €
8	20,51	248,28 €	255,72 €	268,51 €
7,5	19,23	232,78 €	239,77 €	251,75 €
7	17,95	217,29 €	223,81 €	235,00 €
6,5	16,67	201,79 €	207,85 €	218,24 €
6	15,38	186,18 €	191,76 €	201,35 €
5,5	14,1	170,68 €	175,80 €	184,59 €
5	12,82	155,19 €	159,84 €	167,84 €
4,5	11,54	139,69 €	143,88 €	151,08 €
4	10,26	124,20 €	127,92 €	134,32 €
3,5	8,97	108,58 €	111,84 €	117,43 €
3	7,69	93,09 €	95,88 €	100,68 €
2,5	6,41	77,59 €	79,92 €	83,92 €
2	5,13	62,10 €	63,96 €	67,16 €
1,5	3,85	46,60 €	48,00 €	50,40 €
1	2,56	30,99 €	31,92 €	33,51 €
0,5	1,28	15,49 €	15,96 €	16,76 €

Las partes negociadoras hallan conforme el texto anterior, que recoge íntegramente el principio de acuerdo firmado el 29 de junio de 2022 en



la sede del T.A.M.I.B, suscribiéndolo a continuación en todas las páginas un representante de cada organización sindical y empresarial, en Palma de Mallorca a 3 de agosto de 2022

SITEIB

ASPEL

ABENET

SECRETARIO



ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

RESOLUCIÓ EMT/1729/2023, de 9 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025, subscrit en data 16 de febrer de 2023 i esmenat en data 12 d'abril de 2023, per la part empresarial, per l'Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) i Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), i per la part social, per Federació de l'Hàbitat de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO de l'Hàbitat) i UGT de Catalunya –Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 9 de maig de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi núm. 79002415012005)

Capítol preliminar

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit per les organitzacions empresarials Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) i l'Associació Professional d'Empreses de Neteja (ASPEL), d'una banda, i per la Federació de l'Hàbitat de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO de l'Hàbitat) i UGT de Catalunya -Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negocial suficient per concertar el present Conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'article 89.3 del R.D.L 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Capítol 1r

Disposicions generals

Article 1

Àmbit d'aplicació

El present Conveni serà d'aplicació a les empreses i persones treballadores de l'activitat de neteja (segons l'àmbit funcional de l'article 2), que realitzen serveis en qualsevol lloc de la comunitat autònoma de Catalunya, amb independència de la ubicació de la seu social de l'empresa.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació i afectarà la totalitat d'empreses i persones treballadores que es dediquin a l'activitat de neteja (el seu manteniment i conservació) i higienització de tota classe d'edificis, locals, hospitals, centres o institucions sanitàries i de salut, indústries, mitjans de transport (terrestre, aeri o marítim, ferrocarrils de la Generalitat i Metropolità de Barcelona i similars) màquines, espais, suports publicitaris, mobiliari urbà, etc. Qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin i referit tant a les empreses públiques, i privades, independentment de l'activitat principal de l'empresa.

Així mateix, queden inclosos en l'àmbit d'aplicació els treballs que es realitzen en els domicilis particulars en els supòsits en què la titularitat de la llar familiar contracti qualsevol de les activitats descrites amb empreses del sector, sense perjudici del compliment de la normativa específica referida a la inviolabilitat del domicili, a la intimitat familiar i personal o a la responsabilitat establertes per als titulars de la llar familiar, recollides com a relacions laborals de caràcter especial a l'article 2 de l'Estatut dels treballadors, i les exclusions igualment contemplades a l'article 1.3 del mateix cos legal.

El present Conveni col·lectiu de sector, serà d'aplicació a totes les activitats recollides al seu àmbit d'aplicació desenvolupades en el marc de contractes i subcontractes, amb independència del seu objecte o forma social, d'acord amb allò previst al punt 6 de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors, llevat en els casos en què hi hagi un altre Conveni col·lectiu sectorial aplicable conforme allò previst al Títol III de la referida Llei.

Als centres especials de treball i a les seves persones treballadores, la subrogació de personal prevista al capítol 10 els és aplicable quan concorrin, com a empresa entrant o sortint, en activitats del sector de neteja d'acord amb els àmbits d'aplicació funcional, personal i territorial del present Conveni.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni regularà les relacions laborals de les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional d'aquest Conveni amb la totalitat de les seves persones treballadores.

S'exclou del present Conveni el personal d'alta direcció de conformitat amb el que estipula l'article 2.1 a) de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Àmbit temporal i durada

El Conveni produirà els seus efectes l'endemà de la seva publicació al DOGC, llevat de les revisions salarials pactades els efectes econòmics de les quals es retrotrauran a data 1 de desembre de 2022, de conformitat amb el que estableix l'article 33. Tindrà una durada de quatre anys, a comptar des de l'1 de gener de 2022 a 31 de desembre de 2025.

A partir de l'1 de gener de 2026, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any. Un cop denunciat el present Conveni continuarà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins la signatura del nou Conveni.

Article 5

Denúncia

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar la denúncia del Conveni, formulant la denúncia del mateix pel procediment legalment establert, entre els 180 dies i els 30 dies anteriors de la finalització de la vigència del conveni, i sempre d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 6

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Prelació de normes

En aquelles matèries no regulades expressament en el text del present Conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu estatal de neteja d'edificis i locals vigent i la resta de normes complementàries vigents.

Capítol 2n

Unitat Conveni

Article 7

Abast i vinculació

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que algun article fos declarat nul, totalment o parcial, les parts negociaran l'articulat anul·lat, amb independència de l'aplicació de la resta del Conveni.

Article 8

Compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora que les empreses hagin concedit a les seves persones treballadores, a partir del 31 de desembre de 2021, formant un tot orgànic i individual, i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i en còmput anual.

Sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior, els plusos de conveni només seran compensables els que, de la seva mateixa naturalesa, estiguessin regint en la data de la seva entrada en vigor.

Article 9

Absorció

Les disposicions legals o convencionals futures que impliquin variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents únicament tindran eficàcia si, globalment considerats, i en còmput anual, superen el nivell total d'aquest, llevat dels plusos de conveni i hospitalari.

Article 10

Garanties "ad personam"

Cal respectar les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 11

Comissió paritària

1. Constitució i funcions

En el termini màxim de tres mesos, a comptar des de la signatura del present Conveni, es constituirà la Comissió paritària, constituïda per representants de les organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Conveni.

Les funcions de la Comissió paritària seran les següents

- Conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del que s'ha pactat aquí, així com el seguiment sobre el compliment del conjunt dels acords adoptats en el Conveni col·lectiu.
- Intervenir amb caràcter previ al plantejament formal d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del Conveni col·lectiu conforme a l'article 91.3 de l'Estatut dels treballadors.
- Conèixer d'aquells acords assolits en l'àmbit de les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu sobre modificacions substancials col·lectives de les condicions de treball i sobre la inaplicació del règim salarial previst en el Conveni col·lectiu, jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions, si excedeixen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39, millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, d'acord amb el que estableixen els articles 41.6 i 82.3 de

CVE-DOGC-A-23139017-2023

l'Estatut dels treballadors.

d) Conèixer i resoldre, si escau, per majoria de les parts, sobre les discrepàncies sorgides entre les parts després de la finalització del període de consultes per modificació substancial de les condicions de treball col·lectives de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors i per la inaplicació del règim salarial a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, així com, respecte de totes aquelles matèries referides en el punt c). En el supòsit de no existir representació legal de les persones treballadores a l'empresa serà preceptiva la decisió de la Comissió paritària.

La Comissió paritària intervindrà preceptivament en les qüestions que s'enumeren en el paràgraf anterior, sense perjudici de la llibertat de les parts per, esgotat aquest tràmit, acudir a la solució extrajudicial de conflictes, autoritat laboral o jurisdicció competent.

e) Controlar el sector, dins les seves possibilitats, per a la detecció de les empreses que, amb incompliment de la legalitat vigent, exerceixen competència deslleial, denunciant-los a les autoritats competents.

2. Composició

La Comissió paritària estarà composta per cinc membres de la representació empresarial i cinc membres de la representació sindical. Les dues representacions podran ser assistides per una persona assessora per cadascuna de les organitzacions que tindrà veu però no vot.

Els membres seran designats de manera proporcional per les respectives organitzacions dins dels tres mesos següents a la signatura del Conveni col·lectiu, i en defecte a la primera convocatòria de la comissió, actuant de president el que acordin les parts, i si no, el que hagués estat de la taula negociadora de l'últim Conveni.

3. Termes i procediment

La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari durant el primer mes de cada trimestre de l'any.

Amb caràcter extraordinari es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu, la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes a què fa referència els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i quan així ho acordin les parts.

La intervenció de la Comissió paritària amb caràcter extraordinari d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior s'ha de fer en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Els acords, si escau, es prendran per majoria de cadascuna de les representacions.

4. Seu

A l'efecte de notificacions, es fixa com a seu de la Comissió la següent: ASCEN Associació Catalana d'Empreses de Neteja, en carrer Biscaia 441-443, entresòl (08027 Barcelona), amb correu electrònic ascen@ascen.net.

5. Per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió paritària i de conformitat amb el 85.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aquestes s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Article 12

Procediments per a la resolució de conflictes extrajudicials

Ambdues parts s'adhereixen als procediments extrajudicials que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), i en especial al Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Capítol 3r

Contractació

Article 13

Contractació

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en l'Estatut dels treballadors, normativa complementària i en el present Conveni, tenint en compte que, la modalitat contractual

CVE-DOGC-A-23139017-2023

d'utilització preferent serà el contracte indefinit ordinari.

Article 14

Contracte per circumstàncies de la producció

És aquell que es concerta per atendre l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix. Aquests es realitzaran a l'empara del que s'estableix en l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors, i la seva durada no superarà la causa que justifica la temporalitat i en cap cas els 12 mesos. En el cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior, podrà prorrogar-se sense superar aquests 12 mesos.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals, permisos, llicències, absentisme superior a l'habitual, descansos a cobrir, etc.

Igualment, es podran formalitzar aquests contractes per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una duració reduïda i delimitada en els termes del present paràgraf. Les empreses només podran fer servir aquest contracte un màxim de 90 dies en l'any natural, amb independència de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun dels esmentats dies les concretes situacions, que caldran estar identificades degudament en el contracte. Aquests 90 dies no podran ser utilitzats de forma continuada. Les empreses, en el darrer trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual de la utilització d'aquests contractes.

En cas que, expirada la duració màxima, no hi hagués denúncia i es continués en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, en els termes previstos en l'article 49.1. c) de l'Estatut dels treballadors.

Article 15

Contracte de duració determinada per a la substitució

Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, com a màxim, durant quinze dies.

En cas de reincorporació de la persona substituïda, l'empresa disposarà d'un termini màxim de 72 hores hàbils des de que tingui coneixement fefaent de la reincorporació per extingir el contracte de substitució. Expirat aquest termini màxim, si la persona treballadora continua prestant serveis, el contracte es considerarà subscrit a temps indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal del mateix.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta s'empari en causes legalment establertes o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

Article 16

Contracte de treball per temps indefinit de fixos-discontinus

S'utilitzarà aquesta modalitat contractual per a realitzar treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats. També es podrà concertar per a prestar serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.

El contracte fixe-discontinuu s'haurà de formalitzar per escrit, recollint els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, el centre de treball, la duració del període d'activitat, la jornada total o parcial, i la distribució horària, si bé aquests darrers podran figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.

En el cas que, la data de represa de l'activitat sigui certa i pugui establir-se en el contracte, l'empresa només realitzarà la crida en cas de variació d'aquesta. L'esmentada crida s'efectuarà amb una antelació mínima de 5 dies naturals a la represa de cada cicle d'activitat, sense perjudici que es pugui acordar entre les parts la reincorporació immediata. Totes les altres variacions sobre elements essencials de l'activitat laboral s'hauran de comunicar dintre del mateix termini. En cas que la crida comporti una modificació substancial de condicions s'estarà al previst a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors per el que fa a procediment i terminis de preavís.

La crida es portarà a terme a través de correu certificat amb justificat de recepció o qualsevol tipus de missatgeria

CVE-DOGC-A-23139017-2023

electrònica o instantània que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació.

El contracte de treball quedarà extingit per concórrer causa de dimissió, quan la persona treballadora, sense haver al·legat causa justa per la seva absència, i havent-se produït la crida en temps i forma, no s'incorpori a la feina abans que transcorrin 3 dies laborables comptats des de la data en què havia de produir-se la incorporació. No obstant això:

En el cas que la persona treballadora comuniqui formalment amb un mínim d'antelació de 3 dies a la data de reincorporació efectiva, la incompatibilitat de reincorporació per pluriocupació i coincidència de l'horari de treball amb una altra ocupació, ho podrà fer saber a l'empresa, i l'empresa sempre que sigui possible podrà oferir una adaptació d'horari compatible en el mateix centre de treball. La manca d'oferiment per part de l'empresa o rebuig per part de la persona treballadora de l'adaptació proposada seran causa de dimissió.

No es procedirà a l'extinció contractual per dimissió de la persona treballadora quan es justifiqui dintre dels 3 dies que el motiu de no incorporar-se és la manca de compatibilitat de l'horari ofert amb els horaris d'estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional, degudament justificat. En aquest últim supòsit, la persona treballadora mantindrà el seu dret a la reincorporació, d'acord amb els criteris que estableixen els paràgrafs anteriors, en la següent crida.

Donades les especials característiques del sector, les obligacions en matèria de subrogació establertes en el present conveni i l'aplicació de l'article 130 de la LCSP, s'acorda expressament que no resulta d'aplicació el termini màxim d'inactivitat previst a l'article 16.4 de l'Estatut dels treballadors, i per tant, el termini màxim d'inactivitat no resulta d'aplicació entre subcontractes, sinó que dependrà del requeriment dels serveis estipulats a la subcontracta.

En la mesura del possible i per tal d'afavorir la reducció la parcialitat en el sector, en el cas de persones treballadores fixes discontinues a temps parcial de nova contractació, la cobertura d'un mateix lloc de treball es farà preferentment amb la mateixa persona, tot respectat els descansos legalment establerts.

La previsió ordinària de duració dels contractes fixes discontinus podrà anar des dels 9 mesos fins a 10,5 mesos de període d'activitat. Es tindrà en compte que la durada màxima de 10,5 mesos contempla el gaudiment de les vacances dintre de l'esmentat període. Es podran celebrar també per una durada anual inferior a 9 mesos quan s'acompleixin els requisits establerts al primer paràgraf del present article i a la vegada els contractes de treball s'enquadrin dins l'àmbit de les següents activitats:

1. Educativa: neteja de centres escolars, universitaris, escoles bressol o similars del àmbit educatiu quan l'activitat de neteja coincideixi amb l'activitat escolar i tingui una duració de més de 8 mesos però menys de 9 mesos. Activitat de neteja de casals d'infants o juvenils.
2. Esportiva: neteja d'espais on es realitzin competicions o tornejos esportius, espais vinculats a activitat educativa d'acord l'anterior apartat o a les temporades d'activitats esportives o de lleure. Ex. pistes d'esquí o piscines.
3. Cultural, artística i lúdica: neteja d'exposicions, espectacles, activitats culturals, concerts o similars, o activitats en centres cívics.
4. Per a la cobertura de les diferents temporades anuals de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada: neteja en activitats de Restauració, Hoteleria, Càmpings, Hostaleria, residències d'estudiants, col·legis majors, càmpings i similars, comerç, logística i activitats vinculades al transport de viatgers i mercaderies terrestre, marí i aeri, inclosa la neteja de recintes aeroportuaris exceptuant les instal·lacions de l'aeroport del Prat.
5. Actes: neteja en celebracions d'esdeveniments, jornades, salons, congressos o fires de tot tipus.
6. Industrial: neteja vinculada a la activitat industrial o de fabricació que tingui caràcter intermitent.
7. Alimentària: campanyes o puntes de producció o comerç alimentari de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada. Ex. gelateries, torrons, embotelladores d'aigua o escorxadors en campanyes de Nadal.
8. Hospitals, centres sanitaris i ambulatoris: neteja per a la cobertura anual de campanyes de vacunació o per increments temporals motivats per l'activitat turística o per cobertura de situacions epidemiològiques.
9. Serveis de l'Administració: neteja en instal·lacions o serveis de l'administració, seguretat, emergències o similars derivada dels increments temporals o estacionals motivats per l'activitat turística. Ex. neteja de dependències de bombers, forces i cossos de seguretat, etc.
10. Es podran realitzar també quan existeixi una necessitat de contractació inferior a 9 mesos fora de les activitats descrites, prèvia comunicació motivada de la necessitat a la Comissió paritària.

Aquest article es podrà modificar en funció de la jurisprudència referida a aquesta tipologia de contracte, o de la necessitat de modificació o inclusió de noves activitats. Serà un fet determinant per a la inclusió d'una nova activitat que es produeixi cíclicament el tancament de les dependències o suspensió del servei de neteja per un període igual o superior als 3 mesos d'inactivitat sempre que es tracti d'un tancament amb caràcter cíclic o reiterat. La proposta de modificació comportarà la convocatòria extraordinària de la Comissió negociadora del conveni, excepte si la matèria fos competència de la Comissió paritària.

Les limitacions relatives als contractes fixes discontinus a temps parcial previstes en el present article aplicaran únicament als contractes que es formalitzin a partir de la publicació del present conveni, i en cap cas resultaran d'aplicació als contractes que s'hagessin formalitzat anteriorment, que es regiran per l'establert en l'anterior conveni i per la legislació corresponent.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Article 17

Contracte a temps parcial (Tarragona)

A la província de Tarragona

En un mateix centre de treball i en el cas que la franja horària per a la realització del servei ho faci possible, s'han d'ampliar els contractes de menys de 12 hores, enlloc de realitzar les noves contractacions, en el cas que es hagin de produir.

Article 18

Període de prova

S'estableix un període de prova per al personal de nou ingrés. Només s'entendrà que la persona treballadora està subjecte a període de prova si així consta per escrit.

El període de prova serà el que per a cada grup a continuació es detalla:

Grup I: personal directiu i personal tècnic titulats en grau superior i mitjà: sis mesos.

Grup II: personal administratiu: dos mesos.

Grup III: comandaments intermedis: dos mesos.

Grup IV: personal operari: un mes.

Durant aquest període, tant l'empresa com les persones treballadores podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal que afecti a la persona treballadora durant el període de prova interromp el còmput del mateix.

Article 19

Cessament voluntari de la persona treballadora

La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, està obligada a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

Personal del grup I: 2 mesos.

Personal dels grups II i III: 1 mes.

Personal del grup IV: 15 dies.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de fer el preavís per escrit amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís. Les persones treballadores han d'exigir, i les empreses estan obligades a lliurar, el corresponent justificant de recepció a la persona treballadora que degudament li notifiqui el cessament.

Article 20

Terminis de liquidació

En els casos de cessament de la persona treballadora per finalització del contracte, les empreses estaran obligades a liquidar dins del període o dates de pagament establerts a l'article 35 del present Conveni la totalitat dels havers i parts proporcionals meritades per la persona treballadora fins a la data del cessament.

L'incompliment d'aquesta obligació empresarial, comportarà el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavís.

Article 21

Excedència

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa

1. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per al càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. L'ingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament del càrrec públic i el seu reingrés serà amb caràcter automàtic.

Així mateix tindran dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència a l'empresa les persones treballadores que

CVE-DOGC-A-23139017-2023

exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu i el seu reingrés serà amb caràcter immediat.

2. La voluntària: les persones treballadores amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, tindran dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència. El reingrés de l'excedent voluntari s'ha de comunicar amb un mes d'antelació al venciment de la mateixa.

La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar nivell al seu que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

3. Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per raons de guarda legal del menor, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els/les persones treballadores per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retributiva.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dos o més les persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romanguí en excedència per raons de guarda legal serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 22

Jubilació parcial i contracte de relleu

1. A les persones treballadores que reunint les condicions legals per a la seva jubilació parcial la sol·licitin i els sigui reconeguda, les empreses estaran obligades a concedir-li, quan la reducció de la jornada sigui el màxim legalment establert (75%) i la persona treballadora opti per prestar els seus serveis de manera acumulada dins de cada any natural, havent de empresa i persona treballadora acordar el període o períodes de l'any que s'hagi de treballar. Quan se sol·liciti per la persona treballadora altres percentatges de reducció s'haurà d'arribar a un acord entre l'empresa i la persona treballadora.

L'empresa comunicarà el període o períodes de l'any en que la persona treballadora ha de prestar els seus serveis, tenint com a referència que per a reduccions del 75% serà del 25% que equival a 450 hores de treball efectives a l'any per jornada completa, i partir de l'any 2025 a 448 hores. La comunicació es farà amb un mínim de quinze dies d'antelació a la data en què aquests hagin de tenir lloc mitjançant correu certificat amb justificat de recepció o qualsevol tipus de missatgeria electrònica o instància que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació.

Els períodes de prestació son efectius, per tant, si en el moment de ser cridada la persona treballadora per l'empresa es trobés en situació d'incapacitat temporal estarà obligada a prestar els seus serveis en un altre període de l'any una vegada que hagi cessat la causa que havia motivat el seu impediment.

2. D'acord amb l'anterior, l'obligatorietat de l'empresa de celebrar contracte de relleu estarà supeditada al fet que la persona treballadora que desitja jubilar-se parcialment es vinculi en el contracte a temps parcial a jubilar-se plenament a l'edat ordinària de jubilació i en conseqüència a l'extinció del contracte a aquesta data així com a la resta dels requisits previstos en la normativa vigent.

3. De conformitat amb la normativa vigent, quan el percentatge de reducció sigui del 75% el contracte de la persona rellevista serà indefinit a temps complet. Quan el percentatge de reducció sigui inferior el contracte de relleu podrà ser duració determinada a temps complert o parcial i la seva data de finalització serà la data en que la persona jubilada parcial accedeixi a la jubilació ordinària. En els casos en què el contracte de relleu s'hagi de subscriure obligatòriament amb caràcter indefinit i a temps complet s'haurà de mantenir el relleu almenys durant una durada igual al resultat de sumar dos anys al mateix temps que li falti a la persona treballadora substituïda per assolir l'edat de jubilació. En el cas que el contracte s'extingeixi abans d'aconseguir la durada mínima indicada, l'empresa estarà obligada a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant en el termini legal establert.

4. El lloc de treball i horari a ocupar per la persona treballadora rellevista, el determinarà l'empresa i podrà ser qualsevol dels existents al centre de treball.

5. Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia previstos pel Conveni, només seran d'aplicació quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els períodes o dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions i/o drets de

CVE-DOGC-A-23139017-2023

caràcter social reconeguts en el Conveni col·lectiu en vigor, només seran d'aplicació a la persona treballadora que es jubila parcialment, quan les situacions i contingències que les han originat, s'hagin produït durant els dies o períodes de prestació efectiva de serveis.

No són aplicables a la persona treballadora que es jubila parcialment els dies d'assumptes propis, trasllat de domicili i permisos per matrimoni.

6. L'accés a la jubilació parcial correspondrà quan es reuneixin tots els requisits establerts legalment, per tant amb caràcter previ a la sol·licitud a l'empresa, la persona treballadora haurà de comptar amb el corresponent càlcul de l'INSS o estudi previ favorable a la concessió de la pensió. La sol·licitud a l'empresa per accedir a la jubilació parcial s'haurà de fer sempre per escrit amb un mínim d'antelació de 15 dies abans a la data del fet causant. La persona treballadora haurà de facilitar a l'empresa la documentació acreditativa del seu dret a la concessió de la jubilació. L'empresa contestarà a la sol·licitud abans de la data de jubilació.

7. La regulació d'aquesta jubilació parcial amb el contracte de relleu es mantindrà en vigor mentre no sigui modificada o derogada per una altra llei o norma.

Capítol 4t

Organització i prestació del treball i classificació professional

Article 23

Facultats, responsabilitats i desenvolupament

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, a través dels seus òrgans de direcció, i serà responsable del seu ús davant l'autoritat laboral, i haurà de donar coneixement de la seva estructura a la representació legal de les persones treballadores.

L'organització del treball comprèn, a títol enunciatiu, les següents normes:

- a) L'adjudicació de tasca específica, necessària per a la plena activitat de la persona treballadora.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada persona treballadora.
- c) La fixació d'índex de la qualitat admissible en la realització del treball.
- d) La mobilitat i redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres de treball i estrictes necessitats del servei, a fi d'evitar un ús arbitrari d'aquest principi i d'acord amb el que s'estableix en els articles 39 i 40 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions establertes en els articles d'aquest Conveni que fan referència a mobilitat de personal, cobertura de vacants, localitat i desplaçament.

Article 24

Deures de les persones treballadores

Les persones treballadores estan obligades a complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de bona fe i diligència, i a executar diligentment totes les tasques i operacions que li ordenin els seus superiors, dins de les generals comeses pròpies del seu grup, nivell i competència professional, i, si observa destorb per exercir la seva feina, falta o defecte en el material o en els instruments, estarà obligat a donar immediatament compte a la seva empresa.

La persona treballadora haurà de tenir cura dels estris, eines, materials, equip, vestuari i màquines (inclosos els EPIS) que se li confiïn per al desenvolupament del seu treball. Estarà obligada a mantenir-los en perfecte estat de conservació i neteja, i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produeixin per la seva culpa o negligència, tant en aquells estris, eines, etc., com en els locals, dependències, instal·lacions, en els quals exerceixen les seves activitats.

Les persones treballadores tenen prohibit l'ús de les eines, materials, útils, equips, vestuari, màquines i productes de neteja, per a raons alienes a l'empresa tant dins com fora de la jornada laboral.

Article 25

Classificació professional

Les classificacions del personal consignades en el present Conveni són merament enunciatives, no limitadores i no suposen l'obligació de tenir proveïts tots els grups professionals, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen.

No són igualment exhaustives les diferents comeses assignades a cada grup, ja que tota persona treballadora inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni podrà ser assignada a efectuar les feines i operacions que li ordenin les persones superiors

CVE-DOGC-A-23139017-2023

jeràrquiques dins de les comeses generals del seu grup professional i sense detriment de la seva dignitat professional.

Des del moment mateix en què una persona treballadora realitzi les tasques específiques d'un grup professional determinat i definit en el present Conveni, ha de ser remunerada, almenys, amb el nivell retributiu del nivell funcional que li hagi estat assignat, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de grup superior o inferior.

La persona treballadora haurà de complir les instruccions de l'empresa o persona en qui delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, ha d'executar els treballs i tasques que se li encomanin, dins el contingut general de la prestació laboral i dins del grup professional que se li assigni.

La realització de funcions diferents dins el mateix grup professional no suposarà modificació substancial de les condicions de treball, sense perjudici de la retribució que tingui dret la persona treballadora en funció del nivell funcional que li hagi estat assignat.

Article 26

Grups professionals i nivells

Els grups professionals són els següents:

Grup I: personal directiu, personal tècnic titulat en grau superior i mitjà i personal titulat laborals.

Grup II: personal administratiu

Grup III: comandaments intermedis

Grup IV: personal operari

1. Grup I. Personal directiu, personal tècnic titulat en grau superior i mitjà i personal titulat laboral.

Definició grup professional I

Són els que amb el títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, assumeixen la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant, planificant i controlant el treball en totes les seves fases, les funcions mercantils en el més ampli sentit i planificant, programant i controlant la política comercial de l'empresa, funcions administratives en el seu sentit més ampli, planificant, programant i controlant l'administració de l'empresa, reclutament, selecció i admissió del personal i planificant, controlant i programant la política de personal de l'empresa, responsabilitat de les compres de material i aprovisionament de l'empresa, planificació, programació, control, orientació, direcció de la unitat a l'empresa, responsabilitat de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius de l'empresa, aquells que aplicant els seus coneixements a investigació, anàlisi, estudi i preparació dels plans de treball, assessoren o executen les activitats pròpies de la seva professió, autoritzat per títol de doctor o llicenciat i tots aquells que presten serveis autoritzats amb un títol de grau mitjà o equivalent.

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitzen tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Les seves funcions suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Tindran títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica adquirits en l'exercici de la seva professió completada amb una àmplia experiència en el sector.

Nivells funcionals del grup I

Nivell 1.- Personal directiu

Nivell 2.- Personal titulat de Grau Superior (actual Grau Universitari Superior)

Nivell 3.- Personal titulat de Grau Mitjà (actual Grau Universitari Mitjà)

Nivell 4.- Personal titulat laboral o professional (actual Cicle Formatiu de Grau Mitjà o Superior)

2. Grup II. Personal administratiu

Definició grup professional II

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional realitzen funcions de caràcter administratiu, amb o sense responsabilitat de comandament. Així mateix, poden realitzar treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres persones treballadores. Requereix adequats coneixements i aptituds pràctiques.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells Funcionals del grup II

Nivell 1. Cap administratiu.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Nivell 2. Personal oficial administratiu.

Nivell 3. Personal auxiliar administratiu.

Nivell 4. Telefonista.

Definició dels nivells funcionals del grup II

Nivell 1. Cap administratiu: personal que proveït o no de poder, té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. En depenen les diverses seccions administratives a les que dona unitat, encarregats d'una secció o departament, suggereix i dona unitat al treball que té encomanat i respon del mateix davant els seus caps i distribueix el treball a la seva plantilla subordinada.

Nivell 2. Personal oficial administratiu: realitzen sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa, actuant a les ordres d'un cap i tenint al seu càrrec un treball determinat, que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

Nivell 3. Personal auxiliar administratiu: el que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap, realitza treballs de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa i operacions elementals administratives.

Nivell 4. Telefonista: realitzen tasques purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina i la cura i servei d'una centraleta telefònica.

3. Grup III. Comandaments intermedis

Definició grup professional III

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional realitzen funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part de les persones treballadores que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i poden ser ajudats per una altra o altres persones treballadores.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells funcionals grup III

Nivell 1. Personal encarregat general.

Nivell 2. Personal encarregat de la zona.

Nivell 3. Personal encarregat de sector.

Nivell 4. Personal encarregat d'edifici

Nivell 5. Responsable d'equip

Definició dels nivells funcionals del grup III

Nivell 1. Personal encarregat general: són els membres de la plantilla que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de la direcció, gerència o persones en qui deleguin, coordinen els treballs del personal encarregat de zona i sector, tramitant als mateixos les ordres oportunes, i informa l'empresa dels rendiments del personal, rendiments de productivitat, control del personal i altres incidències.

Nivell 2. Personal encarregat de la zona: a les ordres immediates del personal encarregat general, té com a funcions la inspecció dels centres de treball la vigilància i inspecció dels quals estigui encomanada a dos o més persones encarregades de sector, de les que recollirà la informació oportuna pel seu trasllat al personal encarregat general.

Nivell 3. Personal encarregat de sector: els qui tenen al seu càrrec el control de dos o més persones encarregades de l'edifici, sent les seves funcions les següents:

Organitzar el personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals, que la neteja sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga dels productors.

Emetre els informes corresponents per al seu trasllat a la direcció sobre les anomalies observades i bon rendiment de treball.

Reflectir en els parts diaris de producció i dels rendiments de treball del personal sota el seu mandat, informat de les incidències que hi hagin, per tal que es corregeixin el més aviat possible, esmenant les mateixes, i s'evitin les reincidències.

Nivell 4. Personal encarregat a l'edifici: els qui tenen al seu càrrec el control de deu o més persones treballadores, sent les seves funcions les següents:

Organitzar el treball del personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals i eficients, evitant la fatiga innecessària dels productors.

Distribuir el treball o indicar la manera de realitzar-ho, tenint al seu càrrec, a més, la bona administració del material i estris de neteja i la bona utilització dels mateixos.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Reflectir en els parts diaris la producció i els rendiments del personal sota el seu comandament, a més de la qualitat del servei, i remetre aquests parts als seus superiors i informant de les incidències del personal de servei o de qualsevol índole que es produeixin.

Correcció d'anomalies i incidències.

Nivell 5. Responsable d'equip: els membres de la plantilla que tenen sota la seva responsabilitat a un equip de tres a nou persones treballadores, exercint funcions específiques de control i supervisió durant la part de la jornada laboral que a aquest efecte determini la Direcció de l'empresa, mentre que a la part restant de la seva jornada realitzarà les funcions de personal de neteja.

4. Grup IV. Personal operari

Definició grup professional IV

És el personal encarregat de les tasques operatives, amb majors o menors responsabilitats i grau d'especialització, sota les directrius i supervisió d'altres membres de la plantilla dels grups superiors.

Nivells funcionals grup IV

Nivell 1. Especialista (especialista, oficial/a)

Nivell 2. Peó especialitzat (peó especialitzat, ajudant)

Nivell 3. Personal conductor netejador

Nivell 4. Personal netejador (netejador, peó)

Nivell 5. Personal subaltern (ordenança, magatzemista, llister i vigilant)

Definició dels nivells funcionals del grup IV

Nivell I. Especialista: persones treballadores que amb plenitud de coneixements teoricopràctics, i de facultats, dominen en el seu conjunt el maneig i funcionament dels estris i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general i apliquen racionalment i per a cada cas els tractaments adequats, amb iniciativa, rendiment, responsabilitat, habilitat i eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, útils o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i manteniment de les màquines, útils o vehicles necessaris per a l'exercici de la seva missió.

Nivell II. Peó especialitzat: persones treballadores que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que sense haver arribat a la plenitud de coneixements exigeixen, però, certa pràctica i especialització, així com en atenció en treballs que impliquin perillositat o risc.

Nivell III. Personal conductor netejador: persones treballadores que estant en possessió de carnet de conduir corresponent a la classe de vehicle de què es tracti, realitza indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a conducció utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb més rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per qualsevol altres tasques que li siguin ordenades per l'empresa, com ara repartiment, distribució de personal o materials o transport en general.

Nivell IV. Personal netejador: persones treballadores que executen les tasques de fregat, treure la pols, escombrat, polit, manualment amb útils tradicionals o amb elements electromecànics o de fàcil maneig, considerats com d'ús domèstic, encara que aquests siguin de més potència, de sòls, sostres, parets, mobiliari, etc... de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior dels mateixos, o en aparadors, sense que es requereixin per a la realització de les tasques més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se li ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment.

Nivell V. Personal subaltern: els qui realitzen funcions concretes, que no constitueixen tasca qualificada d'ofici, o que, sota la immediata dependència d'una altra persona, col·labora en funcions pròpies d'aquest i sota la seva responsabilitat, les persones encarregades de realitzar tasques per l'execució es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de pràctica operatòria.

Les categories de l'anterior conveni col·lectiu quedaran subsumides en els següents grups i nivells del conveni actual:

Anterior conveni, categoria:	Actual Conveni. Grup i nivell:
Personal de caixa	grup II nivell 1
Aspirant administratiu	grup II nivell 4
Personal cobrador	grup II nivell 1
Botons	grup IV nivell 5
Aprenent	grup IV nivell 5

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Personal encarregat de grup o torn	grup III nivell 4
------------------------------------	-------------------

Article 27

Igualtat de tracte i no discriminació

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants de les persones treballadores en la forma en que es determini en la legislació laboral vigent en cada moment

D'acord amb l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les empreses de 50 o més persones treballadores tenen el deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que ha de tenir el contingut mínim previst a l'apartat segon de l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives i accions de formació.

Pel que fa a la participació de la representació legal, hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament en el treball mitjançant la difusió formació, informació i sensibilització a l'empresa. Així mateix, vetllaran per crear un entorn que faci possible prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Per protegir les persones treballadores davant de l'assetjament existeixen les següents obligacions legals per part de l'empresa:

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a: no ser discriminades sexualment o per raó de sexe. Garantir la integritat física i psíquica i el respecte a la intimitat i dignitat compresa la protecció davant l'assetjament.

Així mateix, es promourà la utilització d'un llenguatge inclusiu que faci referència a la persona treballadora i la plantilla deixant de banda altres denominacions en referència al personal.

Capítol 5è

Seguretat i salut en el treball

Article 28

Principis generals

Les empreses i persones treballadores afectades per l'àmbit d'aquest Conveni s'obliguen a observar i complir les disposicions i recomanacions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, així com les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant en matèria de seguretat i salut laboral.

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin deure's al lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge o de la metgessa del treball responsable.

Els reconeixements tindran caràcter voluntari per a les persones treballadores, no obstant, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, així com la normativa d'aplicació corresponent.

L'empresa resta obligada a facilitar al personal, en el moment de la seva contractació o quan es produeixin canvis en les funcions que desenvolupi la persona treballadora o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball la formació i informació sobre els riscos i perills que en ell puguin afectar-li i sobre la forma, mètodes i processos que s'han d'observar per prevenir-los o evitar-los. S'informarà, així mateix, al personal delegat de prevenció o, en el seu defecte, als representants legals de les persones treballadores.

L'empresa ha de garantir la formació teòrica i pràctica per a les persones treballadores afectades en els temes relacionats amb el servei de neteja i acords amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos d'aquest, sobre la base de l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no, en altres hores, però amb el descompte d'aquella del temps invertit en la mateixa.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Aquesta formació es consultarà prèviament amb el personal delegat de prevenció, informant dels estaments que realitzin aquesta formació.

Article 29

Protecció de la maternitat

1. L'avaluació de riscos segons l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, avortament, o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessària la no realització de treball nocturn o treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'INSS o de les mútues, amb l'informe mèdic del servei nacional de la salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc de treball es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el supòsit que, tot i aplicar les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o nivell equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1.e de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge de l'INSS o de les Mútues que assisteixi facultativament la treballadora.

Article 30

Permís per lactància

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

En tot el no disposat en aquest article s'estarà a la normativa vigent.

Article 31

Personal Delegat de prevenció

a) El personal Delegat de prevenció són els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

b) El personal Delegat de prevenció serà designat per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes a què es refereix la llei de prevenció de riscos laborals d'acord amb la següent escala:

De 50 a 100 treballadors: 2 persones delegades de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 persones delegades de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 persones delegades de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 persones delegades de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 persones delegades de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 persones delegades de prevenció.

De 4.001 en endavant: 8 persones delegades de prevenció.

A les empreses de fins a 30 persones treballadores la persona amb el càrrec de Delegada de prevenció serà la persona Delegada de personal. A les empreses de 31 a 49 persones treballadores hi haurà una persona delegada de prevenció que serà elegida per i entre les persones Delegades de personal.

c) En cas de situacions de risc greu i imminent s'aplicarà el previst a l'article 21 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 32

Roba de treball

Com a norma general les empreses han de lliurar en dipòsit a la persona treballadora, almenys, dos equips de treball a l'any distribuïts de tal manera que les persones treballadores disposin de posar i treure.

No obstant això, previ acord amb el Comitè d'empresa, les persones Delegades de personal o persones treballadores, es podrà optar a un equip més calçat a partir del segon any. Si no hi ha acord es recorrerà a la norma general del paràgraf anterior.

S'ha de continuar donant a les persones treballadores de Tarragona dos equips de posar i treure i el seu corresponent calçat.

Les persones treballadores que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses les hauran de realitzar en les condicions que determina la Llei de prevenció de riscos laborals.

Capítol 6è

Retribucions

Article 33

Incrementos salarials

Els increments salarials durant la vigència del Conveni són els següents:

Any 2022: els salaris vigents per al període comprès entre l'1 de gener i al 30 de novembre de 2022 no tenen variació.

Any 2022: els salaris vigents a 31 de desembre de 2021 s'han d'incrementar en un 1,5% amb efectes retroactius d'1 de desembre de 2022; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2023: els salaris vigents a 31 de desembre de 2022 s'incrementaran en un 3% amb efectes d'1 de gener de 2023; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2024: els salaris vigents a 31 de desembre de 2023 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener del 2024, les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2025: els salaris vigents a 31 de desembre de 2024 s'incrementaran en un 3,25% amb efectes d'1 de gener de 2025; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Article 34

Estructura salarial

Les retribucions del personal subjecte a aquest Conveni seran les establertes en les taules salarials annexes al present acord amb els següents conceptes retributius que corresponguin a cada província.

A. Salari base Conveni: el seu import i abonament correspon a cada dia natural.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

B. Plus de Conveni: la seva quantia és la que s'especifica en les taules salarials corresponents a Barcelona, Girona i Lleida, la seva meritació és per dia natural i cotitzable.

El plus de Conveni, que figuren en les taules annexes que figuren per a Barcelona, Girona i Lleida com a totals mes, corresponen a 40 hores setmanals de treball segons les especificacions d'aquest Conveni, siguin quins siguin els dies en què es facin aquestes hores.

Article 35

Pagament de nòmines i bestretes

Les retribucions s'entendran sobre la jornada completa de 40 hores setmanals i el seu abonament es realitzarà per mesos naturals i vençuts sense que això desvirtui el seu caràcter de jornal-hora reglamentari. El personal que realitzi una jornada inferior a l'establerta a l'article 55 d'aquest Conveni, en la data d'entrada en vigor d'aquest, o sigui contractat en tals condicions durant la seva vigència, ha de percebre el seu salari, plusos, gratificacions i altres meritacions i vacances a prorrata de les hores efectivament treballades. Per cada absència injustificada al treball, la persona treballadora perdrà el salari base del conveni, plus conveni, parts proporcionals de diumenge, festius pagats i gratificacions reglamentàries corresponents al dia de la falta.

El pagament de la nòmina es posarà a disposició de les persones treballadores el primer dia laborable del mes següent a la meritació. La persona treballadora tindrà dret a percebre bestretes a mitjans del mes que correspongui, a compte del treball realitzat i fins al 90% de la retribució meritada fins al moment esmentat. L'abonament de retribucions s'efectuarà per transferència bancària, xec bancari o qualsevol altre sistema que convinguin les parts.

Les empreses han de lliurar a les persones treballadores, les nòmines o rebuts de salaris del mes anterior, en els quinze dies següents, ja sigui lliurant-se en el centre de treball o mitjançant el correu o mitjançant qualsevol altre mitjà.

Article 36

Càlcul de la retribució

Per facilitar la confecció ràpida de la nòmina mitjançant un barem, les parts acorden, a efectes d'abonament de salari que les empreses puguin fer-ho considerant la quantitat a percebre durant un mes natural i complet, com la dotzena part del total del salari anual. Partint d'aquesta base, cada falta d'assistència es restarà d'aquella quantitat mensual, sense que aquesta mesura suposi cap canvi conceptual sobre el caràcter de salari-hora expressat a l'article 35.

Aquest procediment de pagament serà potestatiu de les empreses que tinguin o estableixin sistemes de nòmina, rebuts de salaris i Seguretat Social per procés de dades.

La fórmula de càlcul de la retribució, es fixa de manera clara i senzilla, perquè les persones treballadores puguin comprendre-la fàcilment, fins i tot en els casos que apliqui un sistema de remuneració amb incentius.

Article 37

Gratificacions extraordinàries i data de meritació

A les províncies de Barcelona i Girona:

El personal al qual afecta el present Conveni tindrà dret a les següents gratificacions:

a) Paga extraordinària de juliol: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus conveni segons taules annexes del Conveni al juny, que es faran efectius abans del 15 de juliol, i la meritació serà de l'1 de juliol al 30 de juny.

Les persones treballadores que iniciïn el gaudi del seu període complet de vacances dins de la primera quinzena de juliol percebran la paga extraordinària d'aquest mes a la data d'inici d'aquelles o amb la mensualitat de juny, en les dates de pagament que tinguin establertes organitzativament cada empresa i sempre de conformitat amb el que estableix l'article 61 d'aquest Conveni.

b) Paga extraordinària de Nadal: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes d'aquest Conveni en el mes de desembre, que es faran efectius abans del 15 de desembre, i la seva meritació serà del 16 de desembre al 15 de desembre.

c) Paga extraordinària de març: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes d'aquest Conveni que cal pagar abans de l'1 d'abril i la seva meritació serà de l'1 d'abril al 31 de març.

El personal que no porti una anualitat completa al servei de l'empresa, percebrà aquestes gratificacions a prorrata del temps realment treballat, computant-se aquesta de data a data.

El personal que treballa una jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni ha de percebre les gratificacions a prorrata del temps realment treballat, sent el seu mòdul la jornada de 40 hores setmanals i el salari corresponent a aquesta. Amb l'acord previ amb els representants legals de les persones treballadores, o amb les persones treballadores de no existir aquests representants, les empreses podran abonar la gratificació extraordinària de març a prorrata en dotze mensualitats.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

A la província de Lleida

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen dret a les pagues extraordinàries següents:

- a) Paga extraordinària de juliol: comprèn des de l'1 de gener a 30 de juny de cada any, i es pagarà durant els dies 10 al 15 del mes de juliol. S'ha d'abonar a raó de 30 dies de salari base més antiguitat, i plus conveni segons taules annexes del Conveni.
- b) Paga extraordinària de Nadal: comprèn des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre de cada any i es farà efectiva abans del 15 de desembre. S'ha d'abonar a raó de trenta dies de salari base més antiguitat, i plus conveni segons taules annexes al Conveni.
- c) Paga extraordinària de març: la seva meritació es produirà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any i es farà efectiva el dia 1 d'abril. S'ha d'abonar a raó de trenta dies de salari base més antiguitat i plus conveni segons taules annexes del Conveni.

A la província de Tarragona

El personal d'aquest Conveni té dret a tres pagues extraordinàries

- a) Paga extraordinària de març: es retribueixen segons les taules de l'any vigent i s'ha de pagar segons els conceptes següents: salari base i antiguitat. La data límit de pagament és el dia 30 de març.
- b) Paga extraordinària d'estiu: 15 de juliol. Es retribueix segons el salari base i l'antiguitat.
- c) Paga extraordinària de Nadal: 20 de desembre. Es retribueixen trenta dies de salari i s'ha de pagar segons els conceptes següents: Salari base i antiguitat.

El personal que no faci un any sencer que treballi a l'empresa ha de percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries segons els mesos treballats.

Article 38

Retribució de vacances

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

El pagament del període de vacances, tal com s'indica a l'article 61 serà retribuït amb el salari base, plus conveni antiguitat i plus de nocturnitat a qui li correspongui, de conformitat amb el que s'estableix en l'últim paràgraf d'aquest article.

Les persones treballadores que no efectuïn jornada completa o no portin una anualitat prestant els seus serveis per a l'empresa han de percebre la retribució de vacances proporcionalment a la jornada i al temps realment treballat.

El plus de nocturnitat s'abonarà en vacances, al personal que li correspongui i serà proporcional a la jornada que es realitzi.

A la província de Tarragona

Es retribuïran amb el salari base més antiguitat i s'incorporarà el plus de nocturnitat en els supòsits que sigui procedent.

Article 39

Antiguitat

A les províncies de Barcelona i Girona

1. Les persones treballadores que hagin ingressat a l'empresa a partir l'1 de gener de 1997 meritaran i cobraran quadriennis (4 anys) al 4% sobre el salari base.
2. Els nous quadriennis al 4% se sumaran als triennis al 5% que cada persona treballadora hagi adquirit fins l'1 de juny de 1998.
3. L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà suposar en cap cas més d'un 10% als 5 anys, del 25% als 15 anys, del 40% als 20 anys i del 60%, com a màxim als 25 anys o més. El que aquí es disposa, s'entén sense perjudici dels drets adquirits o en trànsit o d'adquisició en el període de temps corresponent.

A la província de Lleida

S'estableix una taula de valors d'antiguitat per a cada grup i nivell professional d'aquest Conveni, la qual figura en les taules salarials que figuren en l'Annex, es percebrà per dia natural.

A partir del 31 de desembre de l'any 2000 els imports corresponents a cada grup i nivell professional per complement personal d'antiguitat no experimentaran cap increment, consolidant-se l'import econòmic assolit per a cada grup i nivell professional, i per a tots els triennis complerts i per complir.

A la província de Tarragona

CVE-DOGC-A-23139017-2023

El plus d'antiguitat consisteix en augmentos per anys de servei per a tots els grups i nivells professionals, del 5% del salari base per cada tres anys.

Article 40

Hores extraordinàries

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es faci sobre la jornada laboral ordinària. Es paga amb un increment del 75% del salari que correspongui a cada hora ordinària afegint al dividend l'import setmana de l'antiguitat corresponent. El nombre d'hores extraordinàries no serà superior a 80 a l'any, a excepció que es facin per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Es prohibeixen fer hores extraordinàries en els períodes nocturns i que les facin les persones treballadores menors de 18 anys.

A la província de Tarragona

El preu final de l'hora extraordinària, és a dir, l'hora realitzada per sobre de la jornada ordinària de 40 hores setmanals, es retribuirà segons el preu d'aquesta hora establert en les taules salarials. El nombre d'hores extraordinàries no pot passar de 80 a l'any. El Comitè d'empresa o persones Delegades de personal han de controlar la realització de les hores extraordinàries.

Article 41

Retribució de diumenges o dies festius

A les províncies de Barcelona i Girona

Tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts al calendari de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per compensar el treball en aquestes festes.

En aquest cas el salari del diumenge o festa treballada serà el mateix que el de qualsevol altre dia ordinari de treball incrementat amb els imports indicats a les taules salarials d'aquest Conveni per a jornada completa diürna i/o nocturna.

En el supòsit que la jornada laboral coincideixi només en part amb diumenges o festius, o no siguin completes, es percebran les quantitats estipulades anteriorment a prorrata de la jornada setmanal realitzada i del temps realment treballat en diumenge o festiu.

Aquelles persones treballadores, que hagin de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener percebran el plus festiu recollit en el Conveni. Tots dos seran proporcionals a la jornada que treballin.

A la província de Lleida

Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mig o trenta-sis hores ininterrompudes. No obstant això, tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts al calendari laboral de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per compensar el treball de aquestes festes. En aquest últim cas el salari del diumenge o festiu treballat serà el mateix que el de qualsevol dia de treball ordinari.

A la província de Tarragona

Quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana establert en el calendari laboral es tindrà dret a un dia de descans dins de la setmana següent.

El salari que percep la persona treballadora per el diumenge o dia de festa treballat és el d'un dia ordinari, a més percep la totalitat del salari d'una jornada normal o descansa un dia complet, segons el criteri exclusiu de l'empresa.

Quan la jornada laboral coincideixi en part amb un dia festiu percebrà la compensació econòmica o descans proporcionalment al temps treballat en diumenge o dia festiu, de conformitat amb el que estableix el paràgraf segon d'aquest article.

En jornades que no són completes, és a dir, que són reduïdes o discontinües, tant el salari de mitja jornada com descans han de ser proporcionals a temps treballat.

Article 42

Retribució per treballar el dia de descans

A les províncies de Barcelona i Girona

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal de les persones treballadores, es treballi en dia de descans

CVE-DOGC-A-23139017-2023

setmanal compensatori del diumenge o de la festa intersetmanal, el salari d'aquest dia es percebrà amb un recàrrec del 140% sobre tots els conceptes retributius d'un dia.

A la província de Lleida

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal de les persones treballadores, es treballi en dia de descans setmanal compensatori de diumenge, o la festa intersetmanal, el salari d'aquest dia es percebrà amb un recàrrec del 75% sobre el salari base del Conveni.

Els plusos es percebran sense cap recàrrec.

A la província de Tarragona

En el cas d'haver de treballar els dies de festa o de descans setmanal el salari s'ha de percebre amb un recàrrec del 140% del salari conveni, sempre que no es compleixi el que estableix per a Tarragona a l'article 41 d'aquest Conveni.

Article 43

Complement pluricentre

Les persones netejadores que facin la jornada habitual diària en tres centres o més, han de percebre un complement salarial del 2% del salari base, proporcionalment a la jornada que realitzin.

Article 44

Plus nocturn

El treball nocturn es retribuirà amb el salari que s'estableix a l'annex d'aquest Conveni, més un plus equivalent al 25% del salari base del Conveni fixat per al seu nivell professional. En qualsevol cas el plus de nocturnitat definit en els apartats següents serà abonat en la seva totalitat en jornada setmanal bàsica de 40 hores o el seu prorrateig per jornada reduïda, siguin quins siguin els dies en què es facin aquestes hores, d'acord amb les següents normes:

- Treballant en aquest període menys de 4 hores, el plus o complement es percebrà exclusivament pel temps treballat.
- Si les hores treballades durant el període nocturn són quatre o més s'abonarà en complement com si de la totalitat de la jornada s'hagués realitzat en període nocturn.
- El personal amb jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni ha de percebre el plus a prorata de les hores treballades en període nocturn, calculat sobre el salari base de conveni que li correspongui, d'acord amb la seva jornada reduïda, de conformitat amb l'article 56 d'aquest Conveni.

Els diumenges i festes abonables, gratificacions extraordinàries i plus de conveni, es percebran en el mateix import que el personal del seu nivell professional que no realitzi el seu treball en jornada nocturna.

Totes les persones treballadores que efectuïn la seva jornada laboral en període nocturn, encara que fos per la seva pròpia naturalesa, han de percebre el plus de nocturnitat en la quantia del 25% del salari base per jornada de 40 hores.

Queden excloses de l'esmentat complement totes les persones treballadores ocupades en jornada diürna que han de realitzar obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència d'esdeveniments calamitosos o catastròfics i no fos satisfet el seu cost per l'empresa a la qual es presta el servei.

Article 45

Plus Hospitalari

A les províncies de Barcelona i Girona

Es retribuirà un plus Hospitalari per a les persones treballadores destinades a un centre sanitari l'activitat assistencial del qual compregui internament i quiròfans, ambdós al mateix centre.

Per això el personal de neteja d'aquests centres contribueix, amb el seu treball, de manera decisiva al manteniment de la higiene ambiental que és imprescindible per a la curació dels malalts, immune disminuïts en general, assistits allà.

D'altra banda, tot i que és evident que el personal assistencial té un contacte molt més directe amb els malalts que el personal de neteja, aquest últim té també la seva part de risc de contagi i també ha de ser informat sobre qualsevol situació que pugui comportar aquest tipus de risc i disposar dels mitjans preventius al cas.

D'aquí que aquest personal, a causa del risc ponderat i de l'estructura assistencial amb el personal qualificat del qual treballa simultàniament i coordinadament, ha de complir les especificacions donades per la seva pròpia empresa d'acord amb els nivells objectius d'higiene ambiental que hagi establert la direcció mèdica del centre en qüestió.

El referit personal, a causa de la singularitat del lloc de treball abans definida, ha de percebre un complement de lloc de treball, denominat plus Hospitalari, l'import del qual ascendeix al 20% del respectiu salari base de conveni, concisament de la

CVE-DOGC-A-23139017-2023

part de la seva jornada adscrita al centre sanitari en qüestió.

Aquest plus Hospitalari és totalment compensable i absorbible per aquells de la mateixa naturalesa que ja estan sent satisfets per l'empresa de què es tracti en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

A la província de Lleida

Les persones treballadores que prestin el seu servei en hospitals o clíniques, han de percebre un plus per dia treballat fixat en la taula salarial per a la província de Lleida que s'annexa a aquest Conveni. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

A la província de Tarragona

S'estableix un plus Hospitalari com a conseqüència de les característiques pròpies i especials dels centres hospitalaris. El plus consisteix en un percentatge del 10,5% del salari base per a les persones treballadores que portin a terme la seva activitat en els centres hospitalaris amb malalts interns i quiròfans, i proporcionalment a la jornada de permanència. Aquest complement és cotitzable a la Seguretat Social. La resta de plusos que es paguin per aquest concepte queden absorbits per aquest, independentment de la seva denominació.

Article 46

Plus Ambulatori (Tarragona i Lleida)

A la província de Tarragona

S'estableix un plus Ambulatori de l'1,5% del salari base per a les persones treballadores que realitzin la seva tasca en centres ambulatoris no hospitalaris, i es percebrà en proporció a la jornada en els esmentats centres.

El plus ambulatori és absorbible per qualsevol altre de la mateixa naturalesa que cobrin les persones treballadores independentment de quina sigui la seva denominació.

A la província de Lleida

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en centres ambulatoris tindran dret a percebre un complement segons taules salarials per dia de treball. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 47

Plus residència geriàtrica (Tarragona i Lleida)

A la província de Tarragona:

S'estableix un plus equivalent a l'1,5% del salari base que s'abonarà a totes les persones treballadores que amb caràcter habitual prestin serveis en residències geriàtriques de la tercera edat. Aquest plus es fixa com un complement de lloc de treball que serà cotitzable amb caràcter general i s'abonarà per onze mensualitats, excepte en el mes en què la persona treballadora gaudeixi del seu període de vacances.

A la província de Lleida

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en centres geriàtrics tindran dret a percebre un complement econòmic segons taules salarials. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 48

Plus Aeroportuari (Barcelona)

Les persones treballadores de l'aeroport del Prat de Llobregat (Barcelona) que realitzin la neteja d'avions i instal·lacions adjudicades mitjançant concurs públic directament per AENA o entitat pública o privada que en el seu dia la pugui substituir, han de percebre un complement salarial que en endavant es denominarà plus Aeroportuari.

La seva quantia consistirà com a mínim en el 16% del salari base i serà percebut en els termes que en cada pacte es tingui subscrit.

La percepció de l'esmentat plus, obliga les persones treballadores a complir amb els termes de l'acord o acords pels quals van ser establerts en cadascuna de les empreses adjudicatàries.

Les persones treballadores que en un futur passin a realitzar la neteja d'avions i instal·lacions, segons descripció del primer paràgraf d'aquest article, per ampliació de serveis o nou handling, percebran el plus en igual percentatge a l'assenyalat en aquest article.

Aquelles persones treballadores que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni vinguessin percebent quantitats superiors al percentatge assenyalat en el present article, els mantindran en els termes en els quals ho van pactar amb les seves respectives empreses no essent ni compensable ni absorbible durant la vigència del present Conveni, experimentant els increments salarials previstos en aquest Conveni.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Article 49

Plus centrals nuclears (Tarragona)

A la província de Tarragona

Per a aquelles persones treballadores que facin la seva jornada habitual i completa a les centrals nuclears s'estableix un plus consistent en el 20% del seu salari base. En el supòsit de jornades no completes percebran l'esmentat plus proporcionalment al temps realment treballat.

Article 50

Increment per toxicitat, perillositat i excepcional penositat

A la província de Barcelona, Lleida i Girona

Les persones treballadores que realitzin tasques tòxiques, perilloses i excepcionalment penoses, percebran un increment equivalent al 20% del salari base del seu grup i nivell professional. Si aquestes tasques s'efectuessin únicament durant la meitat de la jornada o en menys temps, el plus seria del 10%.

Per a la determinació o fixació dels llocs de treball susceptibles de ser tòxics o perillosos o excepcionalment penosos, s'estarà al que estableix la llei de prevenció de riscos laborals i els reglaments específics de l'activitat que desenvolupen.

A la província de Tarragona

Sense perjudici que les empreses disposin de totes les mesures necessàries per solucionar els problemes del treball penós, del treball perillós i del treball tòxic, als centres de treball on amb caràcter general, s'abonen els tòxics, penosos i perillosos s'abonaran aquests plusos al personal de neteja, en les mateixes condicions que la resta del personal.

Aquest plus es cobra proporcionalment a les hores treballades en aquest centre. En el supòsit que correspongui pagar aquest plus s'estableix en el 20% del salari base més l'antiguitat.

Tots els treballs que es demostrï que són tòxics, insalubres, penosos o perillosos tenen un caràcter excepcional i provisional, l'empresa ha de posar tan aviat com pugui els mitjans necessaris per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això comporti cap perjudici per a la situació laboral de la persona treballadora.

Capítol 7è

Prestacions socials

Article 51

Supòsits de millores en les prestacions per IT

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

En cas d'accident laboral o malaltia professional, amb hospitalització, les empreses han de complementar fins al 100% de la base reguladora denominada per accident de treball i malalties professionals, a partir del primer dia d'internament i només mentre duri aquesta.

En cas de situacions d'hospitalització derivada de malaltia comuna i/o accident no laboral, l'empresa ha de complementar des del primer dia i fins a un màxim de 35 dies, fins al 100% de la base reguladora d'incapacitat temporal. Per cada dia d'hospitalització, es compensarà un altre dia per recuperació, no podent superar el límit de 35 dies sumant les dues situacions.

No es percebran en l'esmentat complement les parts corresponents al plus Transport, plus Conveni i plus Festiu.

En cas d'accident laboral les empreses han de complementar fins al 100% de la base reguladora denominada per accidents de treball i malalties professionals. El complement serà des del tercer dia i durant els 68 següents, sempre que no s'hagi extingit la relació laboral amb l'empresa durant aquest període.

Per malaltia comuna, la persona treballadora percebrà el 50% de la base reguladora dels tres primers dies de baixa, sense que l'esmentat benefici pugui excedir de quatre dies cada any, cobrant tres dies al 50% en la primera baixa i un al 50% en la segona.

A la província de Tarragona

En cas d'accident laboral o malaltia professional, tot això segons informe mèdic, l'empresa assegura el 100% del salari base més antiguitat fins a l'alta mèdica, sempre que no s'hagi extingit la relació laboral amb l'empresa durant aquest període.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

En cas de malaltia comuna, amb hospitalització, l'empresa abonarà el 100% del salari base més antiguitat des del primer dia d'hospitalització i fins a l'alta mèdica, sempre que no s'hagi extingit la relació laboral amb l'empresa durant aquest període.

S'entén com a alta mèdica la que dispensa el metge de capçalera una vegada s'ha finalitzat el període d'hospitalització i convallescència, si escau.

S'especifica que en les pagues extres s'abonarà el 100% del salari base més l'antiguitat, en els casos anteriorment citats.

Per malaltia comuna, les persones treballadores percebran el 50% del seu salari els tres primers dies de baixa, sense que l'esmentat benefici pugui excedir de tres dies de cada any natural.

Article 52

Atenció despeses per maternitat o paternitat com a compensació d'abonament de despeses

En cas de maternitat o paternitat s'abonarà a la persona treballadora la quantitat segons taules per fill/a per naixement o adopció, per atendre les despeses que de qualsevol naturalesa s'ocasionessin.

Article 53

Pòlissa d'assegurança d'accidents

Les empreses han de concertar amb una entitat asseguradora de la seva elecció una pòlissa a favor de totes les persones treballadores de la seva plantilla de personal en virtut de la qual es garanteixi que, en cas de mort o incapacitat permanent en els graus d'absoluta o de gran invalidesa, derivades d'accident de treball (inclòs in itinere), percebran una indemnització de 7.500 euros. En el cas de mort, les persones treballadores podran designar el beneficiari d'aquesta indemnització, o en tot cas, serà la persona a qui correspongui legalment.

Capítol 8è

Quadre horari, jornada, temps de descans, vacances i llicències retribuïdes

Article 54

Quadre horari

Les empreses elaboraran el corresponent quadre horari de treball del seu personal i el condicionaran en els diferents serveis al rendiment més eficaç i a la facultat organitzativa de l'empresa.

Per això, serà facultat de les empreses organitzar torns i relleus i canviar-los quan sigui necessari o convenient per a la bona marxa del servei, prèvia intervenció de la representació legal de les persones treballadores.

Article 55

Jornada de treball

La jornada de treball en el sector a Catalunya serà de 40 hores setmanals, la qual podrà ser distribuïda per les empreses entre el seu personal, entre les 0 i les 24 hores de cada dia, de manera que la persona treballadora no faci més de 9 hores diàries i que entre l'acabament de la jornada diària i el començament de la següent disposi, almenys, d'un descans de 12 hores.

La jornada laboral del personal de les empreses de neteja està limitada pel seu inici, entenent com a tal el moment en què la persona treballadora està en condicions, un cop vestida per al seu treball, d'iniciar les seves tasques; i pel seu final, entenent com a tal l'instant en què la persona treballadora deixa les seves tasques i es disposa a rentar-se per sortir.

En totes les províncies de Catalunya, la jornada màxima de presència serà 1.800 hores anuals.

A partir de l'1 de gener de 2025, i en totes les províncies de Catalunya, la jornada màxima de presència serà de 1792 hores anuals. Aquesta reducció de jornada no afecta al coeficient de parcialitat dels contractes, als dies de vacances i als dies d'assumptes personals.

Article 56

Jornada partida

S'entén per jornada partida la que la persona treballadora realitzi per parts sempre que des d'una de les parts fins al principi

CVE-DOGC-A-23139017-2023

de la següent hi hagi una hora o més de descans.

Per a Barcelona i Girona la jornada diària no excedirà de més de 3 parts (una hora entre part i part).

Article 57

Reducció de la jornada

Si com a conseqüència de la resolució o modificació dels contractes d'arrendament de servei de neteja de determinat centre, la jornada de treball del personal es veiés reduïda, l'empresa està obligada a oferir per escrit a les persones treballadores afectades que completin la seva jornada laboral en un altre centre de treball. Si la persona treballadora no acceptés l'ofertament, passarà a percebre el seu salari a prorrata de la jornada realitzada. Si l'empresa no fes tal ofertament, estarà obligada a mantenir el salari que vingués gaudint la persona treballadora amb anterioritat a la reducció de jornada, i fins que pugui oferir-li la realització de la jornada original, cas en el qual s'estarà al que s'establia abans per l'alternativa de no acceptació.

Article 58

Treball nocturn

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 hores.

S'acorda recomanar a les empreses de neteja que, en els casos de treball nocturn i llocs aïllats, procuraran que el personal que presti aquests serveis en solitari el facin acompanyats, i en el cas que això no fos possible, es posi al seu abast els mitjans de comunicació o alarma necessaris per a casos d'emergència.

Article 59

Temps de descans durant la jornada

A les províncies de Barcelona i Girona

En el supòsit de jornada completa continuada, s'estableix un període de descans de 25 minuts i quan la jornada sigui inferior es descansarà:

20 minuts sempre que es treballin 5 hores o més seguides. Es computarà el període de descans des del moment en què es deixa la feina, fins al moment en què s'inicia de nou. Aquest període es retribuirà com a treballat, amb excepció dels complements salarials de quantitat i qualitat, i es computaran com efectivament treballats a tots els efectes.

A la província de Lleida

En el supòsit de jornada normal de treball de forma continuada, s'estableix un període de descans de 30 minuts de ser aquesta de 7 hores o més. Quan aquesta jornada sigui de 5 a 7 hores, el període de descans serà de 20 minuts, computant aquests períodes de descans com efectivament treballats. Es computaran també com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en els desplaçaments entre centres de treball dins de la jornada laboral.

A la província de Tarragona

Quan la jornada es realitzi de forma continuada, s'establirà un període de descans de 25 minuts. En el supòsit de jornada completa partida, es tindrà dret a vint minuts a realitzar en el centre de major durada.

A aquests efectes aquests períodes de descans es computaran com a temps realment treballat i es retribuiran com a salari cotitzat. També es computaran com a temps treballat els períodes emprats en els desplaçaments entre centres de treball, dins de la jornada laboral.

S'entén com a jornada laboral continuada a aquests efectes, la qual des del moment del seu inici fins a la seva terminació no estigui interrompuda per un període superior a mitja hora.

Article 60

Descans setmanal

Tenint en compte les especials característiques de l'activitat i el caràcter de servei públic d'entitats a qui es presta, tot el personal tindrà dret a gaudir d'un descans setmanal que s'efectuarà preferentment en dissabte tarda i diumenge, o bé, diumenge i dilluns matí, d'acord amb el que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desenvolupament. Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig continuat.

En atenció al caràcter públic del servei que es presta, si la persona treballadora hagués de treballar en diumenge o festiu, es retribuirà tal com s'estableix a l'article 41 d'aquest Conveni per a cada província.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Article 61

Vacances

S'estableix per a tot el personal subjecte a aquest Conveni un període de vacances de 31 dies naturals retribuïts tal com s'especifica a l'article 38. El personal que no porti l'anualitat completa al servei de l'empresa ha de gaudir dels dies que li corresponguin proporcionalment al temps treballat.

Les vacances s'establiran preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Per a això les empreses realitzaran un pla de vacances que serà conegut per les persones treballadores, pels seus delegats/des i els Comitès d'empresa amb 2 mesos d'antelació i que s'exposarà al tauler d'anuncis.

Només en els casos d'urgències, imponderables o subrogacions no previstes que alterin aquest pla, i d'acord amb els representants de les persones treballadores, es pot variar la programació realitzada amb anterioritat.

De comú acord, empreses i persones treballadores, de forma individual, podran arribar a acords de realització de vacances en altres dates de l'any que les indicades com a preferents.

Les dates dels dies de vacances de la persona treballadora pluriocupada les establirà aquella de les empreses per a la qual realitzi la part de jornada més gran. En cas d'igualtat, aquella de més antiga vinculació amb l'esmentada persona treballadora.

Si al moment d'iniciar-se el seu període de vacances, la persona treballadora es troba en situació d'IT, s'estarà al que disposi la legislació laboral vigent.

Quan el període de descans per maternitat coincideixi amb el període de vacances, les persones treballadores gaudiran de les seves vacances un cop finalitzat el descans.

Les vacances no s'iniciaran en dia festiu de la persona treballadora, ni tampoc en el dia que coincideixi amb el seu descans setmanal.

Per a la província de Tarragona:

En el supòsit que el període de gaudi de les vacances coincideixi amb alguna de les festes d'àmbit nacional o local, la persona treballadora les ha de gaudir a continuació, de forma immediata i d'acord amb el nombre de dies que hagin coincidit amb els festius. En el supòsit que la persona treballadora abans de gaudir del període de vacances, es trobi en una situació d'incapacitat temporal, haurà de gaudir de les mateixes de manera immediata a l'alta.

Les vacances no s'iniciaran en dia festiu de la persona treballadora, ni tampoc en el dia que coincideixi amb el descans setmanal de la persona treballadora.

Períodes de meritació:

El període anual de meritació es computa des de l'1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent per a les províncies de Barcelona i Girona. Per a Lleida i Tarragona el període de còmput serà per any natural de l'1 de gener al 31 de desembre.

Article 62

Llicències retribuïdes

1. Les persones treballadores regides per aquest Conveni, tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de retribució en els casos i amb la durada que a continuació s'indiquen:

a. Matrimoni de la persona treballadora: 15 dies.

b. A la data del naixement o adopció, els familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat de la persona que tingui dret al gaudi del permís de maternitat o paternitat, tindran dret a 1 dia si fos a la província i 2 dies si té lloc fora d'ella.

c. Mort o malaltia greu del cònjuge, ascendents, descendents o germans d'ambdós cònjuges: 4 dies si es produeix a la província de residència i 8 dies si es produeix fora d'ella.

d. En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica, de cònjuge, ascendents, descendents o germans d'ambdós cònjuges, el permís serà:

- Fins a un dia i fracció, permís de 2 dies.

- Per 2 dies, permís de 2 dies.

- Per 3 o més dies, permís de 4 dies.

En l'hospitalització, els dies de permís seran els indicats anteriorment, tant si es produeix a la província com fora d'ella, amb la corresponent justificació.

En el supòsit d'intervenció quirúrgica fora de la província, però dins de Catalunya, tindrà un dia més dels que li correspongui i si té lloc fora de Catalunya, 2 dies.

En tot cas la persona treballadora de manera global tindrà dret com a mínim a 4 dies i com a màxim a 6 dies, quan

CVE-DOGC-A-23139017-2023

requereixi desplaçament fora de la província.

En cas d'accident i en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, el permís serà de 2, ampliable a 4 dies en cas de necessitar desplaçament fora de la província.

En tot el que no preveu aquest article, les parts es remeten íntegrament al que estableix l'article 37 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

e. Compliment de deures públics ordenats per l'Autoritat competent o imposats per les disposicions vigents: pel temps indispensable.

f. Els càrrecs representatius sindicals, així com, els legals representants de les persones treballadores gaudiran dels drets establerts a les Disposicions legals vigents.

g. Per concórrer a exàmens: durant el temps indispensable.

h. Un dia per trasllat del domicili habitual.

i. Per matrimoni de fills i de germans: un dia dins de la província i, 2 dies si té lloc fora d'aquella. El dia de permís haurà de coincidir amb la data de celebració o dia posterior. En el cas de matrimoni de fills, serà opció dels pares de tots dos gaudir aquest permís el dia del casament, l'anterior o el posterior de la mateixa. La persona treballadora, ha d'acreditar necessàriament, quan li sigui possible i sempre abans d'1 mes, la celebració d'aquest matrimoni aportant la corresponent fotocòpia del llibre de família dels contraents.

j. Aquelles persones treballadores les quals els coincideixi l'horari de visita del seu metge de capçalera amb la seva pròpia jornada de treball, tindrà dret a 4 hores cada trimestre per assistir a la visita mèdica per motius propis o per acompanyar fills/es, ascendents de primer grau de consanguinitat, sempre que, en ambdós casos, convisquin amb la persona treballadora i acreditin l'esmentada convivència, sense pèrdua de retribució. Aquestes hores s'han de justificar per mitjà de part facultatiu i no es podran acumular en els diferents trimestres.

k. Per assistència al metge especialista, el permís serà pel temps necessari, havent de justificar igualment amb part facultatiu.

l. Per acompanyament de cònjuge, pares o fills majors de 16 anys, per tractaments de quimioteràpia i radioteràpia en centre sanitari 3 dies. Caldrà preavis de 2 dies hàbils i justificació. En el supòsit que una normativa posterior estableixi un permís de la mateixa naturalesa, aquests tres dies de llicència quedaran absorbits pel permís previst a la normativa.

m. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

n. A la província de Tarragona: quan per malaltia la persona treballadora necessiti l'assistència a visita mèdica en hores dins la seva jornada laboral, les empreses han de concedir, sense pèrdua de retribució, el permís pel temps necessari, s'haurà de justificar l'esmentat permís amb el corresponent volant expedit per el facultatiu.

2. Parelles de fet: les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicència, que un matrimoni convencional, amb les següents especificacions:

a. S'entén com a parella de fet les unions estables de parella legalment reconegudes i això, en els següents supòsits de conformitat amb els articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família: a) convivència de més de dos anys ininterromputs; b) convivència durant la qual la parella té un fill comú; c) formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

b. No es tindrà dret, en cap cas, als 15 dies per matrimoni.

c. Tindrà els mateixos drets respecte a llicències, els ascendents i descendents de la parella de la persona treballadora, amb la limitació i els requisits aquí establerts.

3. Dies d'assumptes propis

A les províncies de Barcelona i Girona

Dos dies retribuïts com efectivament treballats. Haurà de preavisar per escrit amb un mínim d'antelació de set dies a la data proposada de gaudi.

El personal que no porti una anualitat completa al servei de l'empresa gaudirà del dia o jornada que li correspongui proporcionalment al temps i jornada treballats computant aquesta anualitat des de l'1 de gener a 31 de desembre.

Les persones treballadores que ja hagin gaudit dels dies d'assumptes propis amb una empresa i, per subrogació passin a una altra no tindran dret a una nova sol·licitud.

En els centres de menys de 10 persones treballadores, no podran coincidir dos persones treballadores en el mateix de gaudi, i en centres de més de 10 persones treballadores el límit està en el 10% de la plantilla del centre.

Un dels dos dies no serà acumulable en vacances, ni es podrà sol·licitar amb ocasió o per fer ponts. A més gaudiran del Dissabte Sant, com a dia festiu, si no és possible, per necessitats del servei, les empreses han d'abonar en substitució

CVE-DOGC-A-23139017-2023

l'equivalent al salari dia del Conveni.

A la província de Lleida

Dos dies, un dia per a gestions personals, haurà d'anunciar la persona treballadora a l'empresa amb una antelació de dos dies.

Un dia de lliure disposició que s'ha de sol·licitar a l'empresa amb un preavís mínim de set dies, el qual no podrà acumular-se ni a l'inici ni al final dels períodes de vacances ni als ponts, i en cap cas es podrà gaudir el mateix per més del 10% de la plantilla del centre de treball llevat de pacte en contrari entre empresa i persona treballadora. A més de gaudir de Dissabte Sant com a dia festiu, i en el cas que s'hagi de treballar, l'empresa podrà optar per determinar la seva compensació econòmica amb el salari d'un dia o amb un dia de descans intersetmanal.

A la província de Tarragona

Tres dies. El gaudi dels quals s'han de negociar entre empresa i persona treballadora.

Capítol 9è

Mobilitat geogràfica i funcional

Article 63

Mobilitat del personal i cobertura de vacants

La mobilitat del personal és una de les característiques de la prestació dels serveis de neteja, corresponent la seva determinació a la facultat organitzativa de l'empresa a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura.

No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai podran fundar-se en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses, i només podran realitzar-se per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial.

En cap cas es considerarà modificació substancial de condicions de treball el canvi de centre de treball dins el mateix terme municipal i amb el mateix horari. Aquest canvi es notificarà a la representació de les persones treballadores.

En atenció a aquesta, la cobertura de les vacants es realitzarà dins de cada zona pel personal que reuneixi el nivell i/o capacitat professional per a aquests, i, en cas d'igualtat, el de menor antiguitat, llevat que hi hagi acord entre les parts interessades, de la qual cosa es donarà compte a la representació legal de les persones treballadores.

Article 64

Localitat i desplaçament

Per a les províncies de Barcelona i Girona

S'entén per localitat tant el municipi de què es tracti com la franja de terreny que l'envolta, amb una amplada de 15 km comptats a partir dels límits del terme municipal, sempre que estiguin comunicats per mitjà de transport públic a intervals no superiors a una hora.

El desplaçament de la persona treballadora des del seu domicili al centre de treball en què s'iniciï la jornada, així com el retorn des del centre de treball en què la conclogui fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap tipus.

Per compensar, a més, les despeses de desplaçament des del centre de treball en què s'iniciï la seva jornada als restants que tinguin assignats durant aquesta, dins de la localitat, només donarà dret a la compensació econòmica de l'import dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball que excedeixi dels 89,65 euros mensuals corresponents al plus distància i transport que es va establir en el Conveni 2010-2013.

Es computaran com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en desplaçaments entre centres de treball, dins de la jornada laboral continuada. En la resta, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Dietes

Els desplaçaments imposats per la necessària mobilitat del personal fora de la localitat en el sentit que d'aquest terme es dona en el primer paràgraf d'aquest article i que no tingui la consideració jurídica de trasllat, d'acord amb l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base Conveni, quan efectuï allà l'àpat que habitualment faria en el seu domicili; del 100% del salari base del conveni quan realitzin els dos àpats; i del 150% del salari base, quan hagin de menjar i pernoctar fora del mateix.

Per a la província de Lleida

El desplaçament de la persona treballadora des del seu domicili fins al centre de treball en què s'iniciï la jornada; així com el

CVE-DOGC-A-23139017-2023

retorn des del centre de treball en què es conclogui fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap tipus, excepte el plus extrasalarial de transport establert en la taula salarial que s'annexa en aquest Conveni per a aquesta província.

Per compensar, a més les despeses de desplaçament des del centre de treball en què s'iniciï la jornada als restants que tinguin assignades durant aquesta, dins de la localitat, només es tindrà dret al cost dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball quan aquell excedeixi del plus extrasalarial que s'estableix en el present Conveni.

Dietes

Els desplaçaments imposats per la necessària mobilitat del personal fora de la localitat, i que no tingui la consideració de trasllat d'acord amb l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base Conveni, quan efectui allà el menjar que habitualment faria en el seu domicili; del 100% del salari base conveni quan realitzin els dos àpats; i del 150% del salari base, quan hagin de menjar i pernoctar fora del mateix.

Per a la província de Tarragona

a) Les persones treballadores que per necessitat de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles en què radiqui el seu centre de treball, i no siguin trasllats de personal, percebran una dieta de 29,95 euros. Aquesta dieta es percebrà quan es pernocti fora del domicili de la persona treballadora.

Quan la persona treballadora pugui pernoctar al seu domicili, percebrà una dieta de 10,25 euros.

b) Les empreses han d'abonar 0,218 euros/km. en concepte de quilometratge quan la persona treballadora hagi d'utilitzar el seu propi vehicle per desplaçar-se al seu lloc de treball. L'esmentada quantitat s'abonarà sense perjudici de les condicions més beneficioses que vinguessin practicant-se en cada empresa per aquest concepte.

Article 65

Trasllats

En matèria de trasllats de personal s'estarà al que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa compensarà a la persona treballadora traslladada els majors costos d'escolaritat, si n'hi ha, que hagi de suportar dels seus fills/es menors de 16 anys, per un ensenyament igual o similar durant el curs escolar començat.

Article 66

Realització de tasques de nivell superior

El personal realitzarà, per ordres de l'empresa, en casos d'excepció o necessitat, treballs de nivell superior a les que correspongui, sempre que tinguin una durada inferior a 3 mesos, percebent durant el temps que ho faci el salari que, segons aquest Conveni, correspongui al nivell professional que circumstancialment exerceixi, conservant a tots els efectes el nivell professional que inicialment tingués, i només consolidarà el seu nivell professional en el nou lloc de treball quan la realitzés per un període de 3 mesos ininterromputs o seguits, 6 mesos durant un any, o 8 durant dos anys de forma discontinua, i pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Aquestes consolidacions no són aplicables als casos de substitució per vacances, malaltia, baixa maternal i excedència, llevat del cas que la persona treballadora en excedència no es reintegri al seu lloc de treball, accident de treball, permisos o ocupació de càrrecs oficials, en aquest cas la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Contra la negativa de l'empresa, pot reclamar davant la jurisdicció laboral. El Comitè o, si escau, les persones Delegades de personal poden emetre informe si ho sol·licita la persona treballadora.

Quan exerceixin funcions de nivell superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, la persona treballadora tindrà dret a la diferència retributiva entre el nivell assignat i la funció que efectivament realitza.

Article 67

Realització de tasques de nivell inferior

Si, per raons de conveniència o necessitat, l'empresa assignés a les seves persones treballadores treballs d'inferior nivell professional al que tinguin adquirit, aquests conservaran el seu nivell professional, així com el salari que fins a la iniciació d'aquests treballs vinguessin percebent.

En tot cas no es podrà efectuar aquesta modificació quan aquesta vagi en contra de la seva formació professional o sigui constitutiva de vexació o menyspreu de la seva missió laboral.

Si el canvi de destinació al nivell inferior tingués el seu origen en una sol·licitud de la mateixa persona treballadora, se li assignaran el salari i el nivell corresponents als treballs que realment passi a efectuar.

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a nivell inferior al seu, només ho podrà fer pel temps imprescindible i en cap cas

CVE-DOGC-A-23139017-2023

superior a 3 mesos, mantenint-li la retribució i la resta drets derivats del seu nivell professional, i comunicant-ho als representants legals de les persones treballadores .

Article 68

Ascensos

El personal comprès en el present conveni tindrà dret, en igualtat de condicions, a cobrir les vacants de nivell superior que es produeixin a les empreses i d'acord amb les següents normes:

Grups I, II i III: per lliure designació de l'empresa, excepte el personal del grup III, nivells 4 i 5.

Per al personal de grup III nivell 4 i nivell 5 es valorarà a parts iguals per part de l'empresa l'aptitud, l'antiguitat i la formació.

Les vacants que es produeixin en el grup IV, nivell 1, 2 o 4 es cobriran per antiguitat, prèvia prova d'aptitud valorant la formació.

Capítol 10è

Subrogació del personal

Article 69

Subrogació del personal

En el sector de neteja d'edificis i locals operarà la subrogació del personal quan tingui lloc un canvi de contractista o de subcontractista, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional de l'article del present Conveni, en qualsevol tipus de client, ja sigui públic o privat. Aquesta subrogació es durà a terme d'acord amb l'indicat en el present article.

En endavant, el terme contracta s'entén com el conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica de les definides en l'àmbit funcional del Conveni, ja sigui essencial o accessòria, que manté la seva identitat amb independència de l'adjudicatari del servei.

En aquest sentit, engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identifica una concreta activitat que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat, o entitat de qualsevol classe, sent aplicable la subrogació també en el supòsit de reversió de la contracta a qualsevol de les Administracions públiques.

Als efectes que preveu aquest article no tindran la consideració de persones treballadores i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària el personal soci cooperativista que no tingui la condició de persona sòcia treballadora i les persones treballadores autònomes tot i que prestin serveis directament i personalment al centre o contracta en què es produís el canvi de contractista o subcontractista.

En el cas de subrogació de socis cooperativistes que tinguin la condició de persones treballadores, la subrogació arribarà exclusivament a aquesta última condició, sotmetent-se en tots els aspectes a la regulació laboral i convencional d'aplicació.

1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi el canvi en l'adjudicatari del servei que duguin a terme l'activitat de què es tracti, les persones treballadores de l'empresa sortint passaran a estar adscrites a la nova titular de la contracta que realitzarà el servei, respectant aquesta tots els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa sortint del servei.

La subrogació de personal comportarà per l'empresa entrant el lliurament de document o carta de subrogació en què consti el respecte de les condicions contractuals i salarials tant de Conveni com extra Conveni que vingués gaudint la persona treballadora i que reflectirà el centre de treball, la modalitat de contracte, grup i nivell professional, jornada setmanal i distribució de la mateixa, horari i antiguitat que tingués reconegudes la persona treballadora. La manca de lliurament no invalida la subrogació.

Es produirà la subrogació del personal sempre que es doni algun dels següents supòsits:

a. Persones treballadores en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b. Persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de quatre mesos al centre i/o aquelles que es trobin en situació d'IT, excedència que doni lloc a reserva del mateix lloc de treball, vacances, permisos, maternitat, incapacitat permanent subjecta a revisió durant els dos anys següents o situacions anàlogues o similars, sempre que compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

c. Persones treballadores amb contracte de substitució que substitueixin alguna de les persones treballadores esmentades a l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

d. Persones treballadores de nou ingrés que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els quatre mesos anteriors a la finalització d'aquella.

e. Persones treballadores de nou ingrés que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els quatre mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.

f. Persones treballadores d'una primera contracta de servei continuat, excloent, en tot cas, els serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a la posada en marxa d'uns locals nous o reformats, o primeres neteges, quan la contracta de referència no hagi tingut una durada mínima de quatre mesos.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detalla a l'article 71.

El termini de lliurament serà com a mínim de cinc dies naturals i com a màxim de quinze dies naturals, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant o sortint comuniqui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis. En tot cas, aquesta comunicació s'ha de produir amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

La manca de lliurament en termini i forma de la documentació establerta en l'article 71 facultarà a l'empresa entrant per exigir-li a la sortint la indemnització pels danys i perjudicis que el seu incompliment li hagi pogut ocasionar.

Es respectaran els pactes de centre o extraestatutaris anteriors a la data de publicació d'aquest Conveni i no tindran obligació de registre, si bé, no es respectaran les modificacions salarials, contractuals i socials que no estiguin prou justificades i tinguin el seu origen dins dels quatre mesos anteriors a la data en què es tingui coneixement del canvi d'empresa. No es respectaran els pactes de centre o extraestatutaris no registrats segons s'estableix a l'article 71 del present article que s'hagin generat a partir de l'endemà de la publicació d'aquest Conveni.

En tot cas, en el supòsit de discrepància la mateixa es pot sotmetre al criteri de la Comissió paritària del Conveni.

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, i descansos respecte a les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a. Les persones treballadores percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en el termini dels cinc dies següents a la data de finalització de la contracta de l'empresa sortint.

b. Les persones treballadores hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat en el calendari de vacances, amb independència de quina sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

c. Les persones treballadores que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei.

d. Les persones que, en ocasió de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període de vacances que a cada persona treballadora li quedi pendent de gaudir.

4. No operarà la subrogació en el cas d'un contractista que realitzi la primera neteja i que no hagi subscrit contracte de manteniment.

5. Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que una persona treballadora realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant només a un d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa d'acord amb els requisits i quanties establertes en el present Conveni, i en proporció a la part de jornada que els vincula a la persona treballadora: gestionaran la pluriocupació legal de la persona treballadora, retribuiran el complement pluricentre, atorgaran en horari continuat el temps efectiu de desplaçament des del local d'una contracta al de l'altra, i atorgaran el temps de descans per a l'entrepà, tot això de tal manera que la persona treballadora subrogada que passi a pluriocupada ho faci en les mateixes condicions en comparació d'un altre persona treballadora subrogada no pluriocupada. Pel que fa a vacances s'estarà al que estableix l'article 38 del Conveni col·lectiu i pel que fa a accident laboral de la persona treballadora en una de les dues empreses, satisfarà la diferència econòmica que resulti entre la prestació per accident laboral i la per accident no laboral aquella empresa en què tingués lloc l'accident. Al seu torn, quan en aquest supòsit de pluriocupació, una de les empreses hagi de modificar l'horari de la persona treballadora el nou horari no podrà coincidir amb el que ja tingués reconegut en l'altra o altres empreses a les que estigués vinculada la persona treballadora en qüestió.

6. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i persona treballadora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que la persona treballadora segueixi vinculada a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En aquest cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió del servei per temps no superior a un any. En aquest cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball de les persones empleades que resultin afectades. A la finalització del període de suspensió, aquestes persones treballadores tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, tot i que a aquesta data s'adjudiqués el servei a una altra empresa.

En cas que un client decideixi prestar directament un servei que fins a la data venia sent prestat per un operador econòmic,

CVE-DOGC-A-23139017-2023

està obligat a la subrogació del personal d'acord amb els requisits establerts en el present article.

7. En el cas que el client traslladés les seves oficines o dependències a una altra ubicació i adjudiqués el servei de neteja a una altra empresa, aquesta està obligada a subrogar-se en el personal que, sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat serveis en el centre anterior, sempre que aquest personal reunís els requisits que estableix l'apartat 1r d'aquest article.

8. Divisió de contractes: en el cas que una o diverses contractes, l'activitat de les quals ve sent exercida per una o diverses empreses o entitats públiques, es fragmenten o divideixin en diferents parts, zones o serveis a fi de la seva posterior adjudicació, passaran total o parcialment a estar adscrites al nou titular aquells persones treballadores que hagin realitzat el seu treball en l'empresa sortint en cadascuna d'aquestes parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, en els termes que preveu l'apartat 1r d'aquest article.

9. Agrupacions de contractes: en el cas que diferents contractes, serveis, zones o divisions d'aquelles s'agrupin en una o diverses, la subrogació del personal operarà respecte de tots aquelles persones treballadores que hagin realitzat el seu treball en les que resultin agrupades, d'acord amb els criteris de l'apartat 1r d'aquest article.

10. Obligatorietat: la subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes, parts, zones o serveis que resultin de la fragmentació o divisió de les mateixes, així com en les agrupacions que d'aquelles puguin efectuar-se, tot i tractar-se de les normals subrogacions que es produeixen entre empreses o entitats públiques o privades que duguin a terme l'activitat dels corresponents serveis, i això tot i que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei per una banda i l'empresa que resulti adjudicatària de l'altra, sent d'aplicació obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats en el present article.

11. Pel que fa als representants dels treballadors i sindicals

11.1. El Comitè d'empresa del centre de treball afectat per la subrogació mantindrà les mateixes competències i garanties que tingués reconegudes en l'empresa concessionària sortint.

11.2. El personal Delegat sindical, personal Delegat de personal i membres del Comitè d'empresa l'àmbit de representació dels quals fos superior al centre de treball afectat per la subrogació, perdran la seva condició de tals, i per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla de la nova empresa adjudicatària.

Amb excepció al que estableix el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat 11.2, aquelles persones Delegades de personal o membres del Comitè d'empresa, que fossin fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, dins dels 24 mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, haguessin estat traslladats i adscrits al centre de treball que és objecte d'aquest canvi, tindran l'opció a incorporar-se en la nova empresa adjudicatària o a romandre en la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest últim supòsit, la persona delegada o membre del Comitè ha d'acceptar el nou lloc de treball que se li assigni, això sense perjudici que l'empresa, sempre que sigui possible, li assigni tasques, jornada i horari que siguin similars a les que tenia immediatament abans de l'exercici de la seva esmentada opció.

12. En el cas que s'evidenciï, amb relació a la plantilla afectada, impagaments, descoberts o irregularitats en salaris de Conveni o extra Conveni, en afiliació, cotització i/o recàrrecs a la Seguretat Social que siguin imputables a l'empresa sortint o anteriors empreses adjudicatàries, les persones treballadores afectades passaran al nou adjudicatari, encara que aquest quedarà eximit de la responsabilitat sobre qualsevol dels esmentats impagaments, descoberts o irregularitats que s'haguessin comès abans de la data de la substitució de l'empresa concessionària sortint. D'acord amb l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors i legislació concordant, seran responsables d'aquestes anomalies el concessionari sortint i, subsidiàriament amb aquest, l'empresa o institució principal contractant del servei.

13. En el supòsit de canvi de contracta, independentment que el servei s'hagi vist reduït en la nova adjudicació a l'empresa contractista entrant, s'aplicarà el mecanisme de subrogació recollit en aquest article com a garantia d'estabilitat en l'ocupació per a tots els treballadors i treballadores que compleixin els requisits per ser subrogats d'acord amb l'estipulat en el mateix, passant a estar adscrits a la nova adjudicatària del servei, tant tots els treballadors i treballadores com la jornada adscrita al referit servei fins a aquest moment.

14. L'empresa sortint ha d'abonar a l'empresa entrant la compensació de l'import dels dies de vacances ja meritats però encara no gaudits que seran abonats a les persones treballadores per l'empresa entrant quan es produeixi el gaudi dels mateixos. El termini d'abonament de la compensació entre empreses serà com a màxim dins dels quinze dies naturals següents a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

La fórmula per calcular l'import de la compensació per a cada un de les persones treballadores afectades és la següent i es basa en les següents definicions:

Fórmula per a persones treballadores indefinides

A dies x B euros dia x (1+0,299+0,036) *cotització= C euros.

Fórmula per a persones treballadores amb contracte de durada determinada.

A dies x B euros dia x (1+0,331+0,036) *cotització = C euros.

*cotització: percentatges legals anuals de cotització

La suma dels imports que aquí s'han calculat individualment donarà el total de l'import a pagar per l'empresa sortint, que finalitza el contracte amb la plantilla afectada a l'empresa entrant.

Definicions de la fórmula

CVE-DOGC-A-23139017-2023

A= suma dels dies naturals de vacances ja meritats però encara no gaudits per cada persona treballadora. D'acord amb l'article 38 d'aquest Conveni, el càlcul prorratejat dels dies que corresponen es basarà en el nombre de mesos d'alta per cada període anual que s'inicia l'1 d'agost i acaba el 31 de juliol immediat següent, en totes les províncies exceptuant Lleida i Tarragona en què la meritació és per any natural.

B= suma en euros que de salaris, antiguitat i altres havers tenen reconeguts, a la data de resolució del contracte, cada persona treballadora per cada un dels dies naturals de vacances ja meritats però encara no gaudits.

C= resultat final per persona treballadora.

Nota: els percentatges legals de cotització corresponents a Seguretat Social i accidents de treball seran els vigents cada any. L'import a abonar serà el corresponent al moment del pagament entre empreses pel que d'haver-se produït increments de Conveni en el moment del gaudi dels mateixos seran assumits per l'empresa entrant quan procedeixi al pagament de les vacances. Dins el càlcul s'han d'incloure també aquelles persones treballadores en situació d'incapacitat temporal o maternitat en el moment del pagament de les vacances.

Els dies d'assumptes propis utilitzats o no utilitzats abans de la data de subrogació, no serà objecte de compensació entre les empreses sortint i entrant.

Article 70

Supòsits especials de subrogació

Subrogació de plantilla entre empreses dedicades a la neteja d'avions en recintes aeroportuaris ubicats a Catalunya.

1. Ateses les especials característiques i circumstàncies del sector, on les persones treballadores presten els seus serveis a diferents companyies aèries, o, si s'escau operadors de handling, i a fi de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació, les empreses que prestin serveis de neteja d'avions i serveis complementaris, en aquells aeroports que estiguin en l'àmbit funcional del present Conveni estan obligades a la subrogació del personal sobre la base del percentatge de la pèrdua d'activitat soferta.

Això implica que quan una empresa cessi en la prestació dels serveis de neteja d'avions contractats per un client públic o privat, ja sigui operador de handling o directament una companyia aèria, per finalització, pèrdua, cessió, rescab, rescissió, fusió, absorció, o per qualsevol causa, del contracte d'arrendament de serveis, o qualsevol altra figura mercantil que justifiqui aquesta prestació de serveis; la nova empresa prestatària (incloses les companyies aèries i els operadors de handling) estarà obligada a la subrogació del personal respectant tots els drets laborals que tingués la persona treballadora en l'empresa sortint i qualsevol que sigui la modalitat de contractació laboral de les mateixes, segons els requisits establerts en el present Conveni.

Les empreses prestadores del servei de neteja d'avions, companyies aèries o operadors de handling, juntament amb la intervenció dels Comitès d'empresa o persones Delegades de personal de les empreses afectades, les bases per a realitzar la subrogació de les persones treballadores que es vegin afectades així com els percentatges a aplicar, en un acord que es reflectirà per escrit en una acta. La primera de les reunions serà 20 dies naturals abans de la subrogació i l'última 15 dies naturals abans que es produeixi la mateixa.

Situacions en què es farà efectiva la subrogació que es recullen a títol enunciatiu i no limitatiu:

- a) Si una companyia aèria crea la seva pròpia empresa de handling o autohandling.
- b) Si un operador de handling contracta a una empresa o empreses per tal que aquestes assumeixin tot o part del servei de handling en elements de transport aeri i decideixen no contractar una empresa de neteja sinó realitzar la mateixa amb el seu propi personal.
- c) Si un operador de handling o una companyia aèria rescata per si mateixa un servei de neteja anteriorment adjudicat a una empresa de neteja.

2. La subrogació s'efectuarà atenent els següents criteris

La subrogació serà proporcional, és a dir el 100% de la plantilla es correspondrà amb el 100% de la feina. Pel que si la pèrdua de % de treball en neteja d'avions a l'aeroport de referència no és total, s'aplicarà sempre la proporcionalitat que correspongui en funció del % de treball que es perdi en favor d'una altra empresa adjudicatària.

En el cas d'empreses que presten serveis a operadors de handling que realitzessin la neteja de diferents companyies aèries (tot i que només fos per un contracte directe amb aquests operadors, o companyies aèries) i en aquests operadors de handling o companyies aèries, es perdés l'activitat per nova cessió o rescab per si mateixes del contracte, es determinarà la subrogació com a total, parcial o simultània en funció de:

2.1 Subrogació total

La subrogació serà total si l'empresa prestadora del servei finalitzés el seu contracte amb aquest client o clients, operadors o companyies aèries, de forma íntegra al recinte aeroportuari afectat. La pèrdua d'activitat en neteja d'avions seria del 100%, encara que es mantinguessin a l'aeroport altres contractes de neteja de locals o manteniment.

La subrogació total implica la transferència a la nova empresa o empreses cessionàries i captadores de l'activitat del 100% de la plantilla adscrita al servei transferit i que compleixi amb els requisits establerts per a ser subrogats de conformitat amb

CVE-DOGC-A-23139017-2023

el que disposa el present article.

2.2 Subrogació parcial

La subrogació serà parcial si l'empresa de neteja no finalitzés el seu contracte amb aquest client, operador o companyia aèria, sinó que el mantingués parcialment en neteja d'avions dins el recinte aeroportuari afectat.

2.3 Subrogació simultània

Serà quan es produeixi una subrogació simultània de diverses empreses al mateix operador, companyia o empresa de neteja i calgués subrogar el total o part de l'activitat derivada del mateix procés de subrogació i que tingui una diferència màxima entre les dates d'inici del servei de 15 dies.

En cas de subrogació simultània s'iniciarà la subrogació l'empresa que li correspongui més persones treballadores a subrogar d'acord amb el percentatge d'activitat, sent la següent empresa un cop acabat el percentatge de subrogació de la primera qui procedeixi a realitzar-lo i així successivament, fins la subrogació del 100% de la plantilla afectada.

3 Subrogació parcial. Càlcul de l'Activitat perduda/Activitat total.

Per al càlcul del percentatge d'activitat perduda, s'aplicarà la següent fórmula:

$$\frac{\text{Núm. d'avions ponderats atesos en els 12 mesos anteriors a la comunicació del cessament de l'activitat (activitat perduda)}}{\text{nombre d'avions ponderats totals atesos en els 12 mesos anteriors a la data del cessament de l'activitat (activitat total)}}$$

També s'aplicarà la norma general anterior a les companyies que comencin a operar a l'aeroport de referència o aquelles companyies que només operin per temporades.

Com a excepció a la norma general s'aplicarà la proporcionalitat que correspongui en el cas que una companyia aèria, independentment del temps que porti operant a l'aeroport, no porti l'anualitat completa. El càlcul anteriorment descrit es realitzarà en proporció al total de treball dels mesos que aquesta companyia hagi estat atesa per l'empresa sortint, això és s'aplicarà aquesta proporcionalitat tant en l'activitat perduda com en l'activitat total.

L'activitat d'avions ponderats perduts i l'activitat d'avions ponderats totals es calcularan tenint en compte la següent taula de ponderació:

S/TC: Standard/Touraround cleaning

P/NSC: Pernocta/night stop cleaning

NAT: Neteja d'avions transcontinentals Grupos 81-82-83-91-92

NCP: Neteja de cabina de passatge

NC/G: Neteja de cuines/galleys

NB: Neteja banys

A: Aspirador

AP: Aigua potable

AR: Aigua residual

REB: Retirada d'escombraries en bosses

Tipus d'avió	S/TC	P/NSC	NAT	NCP	NC/G	NB	A	AP	AR	REB
4A-4B-4C	0,32	0,41	-	0,10	0,03	0,05	0,05	0,03	0,03	0,03
31,00	0,41	0,52	-	0,13	0,04	0,06	0,06	0,04	0,04	0,04
41,00	0,61	0,78	-	0,19	0,06	0,09	0,09	0,06	0,06	0,06
51,00	0,78	0,99	-	0,22	0,08	0,12	0,12	0,08	0,08	0,08
61,00	1,00	1,27	-	0,30	0,10	0,15	0,15	0,10	0,10	0,10
71,00	1,20	1,52	-	0,36	0,12	0,18	0,18	0,12	0,12	0,12
72,00	1,35	1,71	-	0,39	0,14	0,20	0,20	0,14	0,14	0,14
81,00	1,50	1,91	1,91	0,44	0,15	0,23	0,23	0,15	0,15	0,15

CVE-DOGC-A-23139017-2023

82,00	1,79	2,28	2,58	0,53	0,18	0,27	0,27	0,18	0,18	0,18
83,00	2,03	2,58	2,58	0,63	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20
91,00	2,65	3,37	3,37	0,77	0,27	0,40	0,40	0,27	0,27	0,27
92,00	3,15	4,00	4,00	0,93	0,32	0,47	0,47	0,32	0,32	0,32

La suma d'aquests ítems dona com a resultat la neteja estàndard o tournaround cleaning.

La neteja podrà ser estàndard, pernocta, transcontinental o simplificada. Les neteges i la pernocta o transcontinental no podran sumar altres coeficients que els indicats en la seva columna. Serà neteja simplificada aquella que no realitzi tots els ítems assignats a la neteja, aplicant-se en aquest cas els coeficients establerts en la taula per a cada un dels ítems.

Com a excepció a l'anteriorment establert podrà aplicar-se un únic ítem de ponderació del 0,02 en el cas que el servei sigui exclusivament de retirada de bosses d'escombraries a l'escala (neteja de Gash), no acumulable amb els anteriors.

Un cop establert el percentatge d'activitat perduda, s'efectuarà la subrogació d'acord amb les següents regles:

C.1 S'ordenarà la plantilla pels grups professionals i nivells establerts en el Conveni col·lectiu, començant pel Grup I nivell I i finalitzant pel Grup IV i últim nivell.

C.2 A cada un dels nivells/grups professionals s'ordenaran les persones treballadores existents en llistes ordenades de major a menor antiguitat, i en llistats diferenciats entre personal fix i eventual, assumint cada un d'ells el percentatge de subrogació que correspongui per pèrdua d'activitat (és a dir, si es perd un 10% d'activitat tant de la llista de fixos, com de la llista d'eventuals afectaria al 10%, del personal que li correspongui pel percentatge d'activitat perduda). En el cas dels jubilats parcials seran aquests els que determinin l'ordre de subrogació del seu rellevista.

C.3 A cada un dels nivells/grups professionals s'obtindrà la jornada laboral anual de totes les persones treballadores, fixes per una banda i eventuals per l'altra, inclosos en aquests nivells/grups professionals.

C.4 Dins de cada un dels nivells/grups professionals i de cada un dels llistats dels mateixos, 1r se subrogarà la persona treballadora de menys antiguitat i a continuació el de més antiguitat, seguint aquest criteri fins que es completi el percentatge que correspongui per la subrogació.

C.5 Realitzada la distribució de persones treballadores d'acord amb les llistes obtingudes com a conseqüència de l'aplicació del que disposen els punts anteriors, es multiplicarà pel percentatge de pèrdua d'activitat, començant primer pel grup I nivell I. Si pel resultat de l'operació i després d'haver determinat les persones treballadores a subrogar, tal com s'estableix en aquest punt, quedés un percentatge de jornada sobrant que no donés per poder subrogar a la següent persona treballadora de la llista per la seva jornada, aquest percentatge de jornada serà denominat romanent. Aquest romanent passarà al següent nivell/grup professional que li correspongués segons classificació del Conveni col·lectiu, juntament amb el percentatge de pèrdua d'activitat que li correspongui i així successivament fins a arribar a l'últim nivell/grup professional, on el possible romanent que quedés, de ser superior al 50% de la jornada de la següent persona treballadora comportarà que passarà subrogat a la nova adjudicatària i si és inferior o igual al 50% comportarà que aquesta persona treballadora es quedarà a l'empresa sortint.

Les operacions anteriorment descrites es realitzaran successivament en tots els nivells/grups professionals existents començant pel grup I nivell I i finalitzant pel grup IV i últim nivell i afegint els romanents de les operacions anteriors, fins a completar la subrogació del personal que li correspongui.

4. En el supòsit que les empreses implicades no arribessin a un acord de subrogació del total o part de les persones treballadores afectades per la mateixa s'haurà d'acudir bé al TLC i/o a la Comissió paritària per tal d'intervenir en el conflicte, independentment de les actuacions legals que puguin interposar les persones treballadores afectades.

5. En la resta de qüestions no disposades en el present article s'estarà al que disposa el present Conveni en matèria de subrogació i els documents a facilitar per l'empresa sortint a l'entrant seran els que es mencionen a l'article següent.

Article 71

Documentació per a la subrogació

A l'efecte de poder donar compliment al que anteriorment estableixen els articles 69 i 70, atenent el dret i responsabilitats que la subrogació comporta a les persones treballadores, empresa sortint, nova adjudicatària i solidària o subsidiàriament empresa o institució principal, si escau, l'empresa concessionària sortint ha de subministrar a l'entrant relació de personal, en format electrònic de full de càlcul segons el model especificat en l'Annex I, en la qual es detalli: nom i cognoms, domicili, telèfon, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances, dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes i qualsevol modificació d'aquestes dades que s'hagi produït en els quatre mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si la persona treballadora és representant sindical i data de gaudi de les seves vacances.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Així mateix, a efectes de comprovació de retribucions, jornada, tipus de contracte, situació d'IT i altres extrems de rellevància per a la gestió de la subrogació, l'empresa sortint haurà de facilitar a l'entrant els següents documents, deixant constància suficient de la seva recepció:

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació si els ha tramitat l'empresa sortint o documentació que acrediti la vinculació laboral de cada persona amb l'empresa i contracta objecte de subrogació.

Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals de les persones treballadores afectades, així com de la proposta de quitança a lliurar a cada persona treballadora.

Fotocòpia de l'IDC de cada persona treballadora (Informe de dades per a la cotització).

Fotocòpia de la RNT del centre de treball (Relació nominal de treballadors) dels últims quatre mesos.

Fotocòpia de l'RLC d'empresa (rebut de liquidació de cotitzacions) dels últims quatre mesos.

Comunicats d'IT i/o confirmació, del personal que es trobi en aquesta situació en el moment de transmetre la documentació.

Així mateix, de cara a contribuir a l'estabilitat i la transparència del sector, l'empresa sortint ha de facilitar a l'entrant certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

En el cas de persones treballadores estrangeres document acreditatiu del permís de residència i contracte de treball.

En el cas que hi hagi Comitè d'empresa del centre de treball afectat per la subrogació, acta electoral d'on resulti seu mandat.

Còpia de les sancions imposades i aplicades no prescrites establertes a l'article 72 apartat 3, lletres c), d), e), f), i) i k).

En el cas que sigui procedent, càlcul de l'import corresponent a vacances a liquidar entre empreses.

En el cas que sigui procedent, còpia dels acords i/o pactes extra estatutaris del centre de treball objecte de subrogació. Els pactes que es realitzin a partir del dia següent de la publicació del present Conveni hauran d'estar convenientment registrats a l'efecte d'eficàcia a tercers en el registre del Departament de Treball o mitjançant acta derivada d'expedient amb acord al Tribunal Laboral de Catalunya.

En relació al que estableix l'article 130 de llei de contractes del sector públic als efectes de valorar el cost del personal es tindran en compte els costos salarials, d'uniformitat i formació establerts en el present Conveni així com el percentatge mitjà d'absentisme del últim any anterior a la subrogació de personal, als efectes de donar trasllat dels mateixos als òrgans de contractació.

Còpia de documents degudament diligenciats per cada persona treballadora afectada en el qual es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, no queda pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data d'inici del servei com a nova titular.

Capítol 11è

Règim disciplinari

Article 72

Tipificació de les faltes

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals de la persona treballadora atribuïbles a la mateixa per la seva comissió voluntària o per la seva conducta negligent. Les faltes es graduaran atenent la seva voluntarietat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Les persones treballadores podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen a continuació.

1. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

Tres faltes injustificades de puntualitat per un temps superior a cinc minuts cadascuna, en l'assistència al treball dins d'un període de trenta dies.

Faltar un dia a la feina, dins d'un període de trenta, sense causa justificada.

L'abandonament injustificat del lloc de treball, sense previ avís, si el mateix és superior a cinc minuts. Al marge de la seva durada, si com a conseqüència de l'abandó s'origina un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys de treball, es considerarà falta greu o molt greu d'acord amb el que estableixen els apartats següents respecte de la infracció de normes de seguretat i salut laboral.

La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals i en les disposicions d'aquest Conveni referides a obligacions de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, sempre que la seva inobservança no comporti risc greu per a les seves companys/es de treball o tercers persones.

El descuit imprudent en la conservació del material de treball sempre que no provoqui un dany greu a l'empresa.

L'absència de comunicació o de notificació a l'empresa de les baixes per malaltia, comunicats de confirmació o alta, de la justificació de les faltes a la feina, dels canvis de domicili, o de les alteracions de la unitat familiar a efectes de l'impost. Es considera que existeix tal absència quan aquestes comunicacions no es realitzin en el termini establert o, si no n'hi ha, en un termini raonable que no pot excedir els deu dies. S'exceptuen els supòsits d'impossibilitat imprevista objectivament demostrable.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció lleu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals de la persona treballadora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

2. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superior a cinc minuts, en un període de trenta dies.

Absències sense causa justificada, de més d'un dia i menys de quatre, durant un període de trenta dies.

L'abandonament injustificat sense previ avís o autorització, d'una durada superior a cinc minuts, del lloc de treball quan com a conseqüència d'això es causés un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys/es de treball.

La desobediència greu als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.

Simular mitjançant qualsevol forma la presència d'una altra persona treballadora en l'empresa a l'efecte del compliment de les seves obligacions laborals.

L'assistència al treball en estat d'embriaguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents quan això repercuteixi en el compliment de la prestació laboral o en la imatge de l'empresa.

Les baralles o discussions greus durant el temps de treball entre companys/es sempre que repercuteixin greument en el normal desenvolupament de l'activitat laboral.

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals i de les disposicions del present Conveni general referides a obligacions de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, quan aquest incompliment origini danys greus per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos, si hi ha hagut amonestació escrita, excloses les faltes de puntualitat.

La negligència, imprudència o negligència en el treball o conservació i cura dels materials i eines de l'empresa quan provoquin a la mateixa un dany greu.

La simulació de malaltia o accident així com l'al·legació de motius falsos per a l'obtenció de permisos i llicències.

La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de forma contrària al que disposen els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert a cada empresa.

El descuit imprudent en la conservació del material de treball sempre que provoqui un dany greu a l'empresa.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció greu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals de la persona treballadora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

3. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents

Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superior a cinc minuts, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

La manca d'assistència al treball no justificada per més de tres dies en un període de trenta dies, o de més de sis dies en un període de tres mesos.

El frau o l'abús de confiança en les gestions encomanades així com el furt o robatori tant a l'empresa com a la resta de companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins del lloc de treball o durant el compliment del mateix.

Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els materials, eines, estris, vehicles, instal·lacions, o fins i tot documents de l'empresa, per comissió voluntària.

L'assetjament laboral, sigui aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.

L'assistència al treball en estat d'embriaguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents de forma reiterada quan això repercuteixi en el compliment de la prestació laboral o en la imatge de l'empresa.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

La difusió de captacions o gravacions d'imatge o de so, que puguin resultar ofensives o bé afectar a la dignitat de les persones o aquelles que puguin perjudicar greument la imatge o el crèdit de l'empresa en el sector.

Els maltractaments de paraula o obra als superiors, companys/es o personal subordinat dins la jornada o en el seu lloc de treball, així com a terceres persones dins el temps de treball, així com l'abús d'autoritat.

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la llei de prevenció de riscos laborals i en les disposicions d'aquest Conveni referides a obligacions de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, sempre que d'aquest incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut.

La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus en un període de sis mesos sempre que hagin estat objecte de sanció per escrit.

La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de forma contrària al que disposen els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establerts a cada empresa, quan d'això es derivi un perjudici greu per a l'empresa.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció molt greu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals de la persona treballadora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

Article 73

Sancions

Les sancions que podran imposar-se a les persones treballadores per la comissió de les faltes esmentades seran les següents:

Per faltes lleus:

Amonestació escrita.

Suspensió de sou i feina fins a un màxim de dos dies.

Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.

Acomiadament.

En cap cas s'aplicaran les sancions en el seu grau mínim en els casos d'assetjament sexual, moral o psicològic quan es produeixin amb prevalença de la superior posició laboral jeràrquica de la persona agressora o assetjadora.

Article 74

Procediment sancionador

a) En les faltes molt greus l'empresa ha de traslladar als representants legals de les persones treballadores una còpia de la carta de sanció lliurada a la persona treballadora, dins dels dos dies hàbils següents al de la comunicació a la persona interessada.

b) En el cas de sancions greus i molt greus imposades als representants legals de les persones treballadores o al personal delegat sindical serà necessària la prèvia audiència dels restants integrants de la representació a què la persona treballadora pertanyés, de la mateixa manera quan es tracti de persones treballadores afiliades a un sindicat, i a l'empresa li constés, serà preceptiva l'audiència prèvia al personal delegat sindical, si n'hi ha. L'incompliment d'aquest requisit provocarà la nul·litat de la sanció.

c) En el cas de faltes lleus es donarà comunicació als representants legals de les persones treballadores dins dels 7 dies següents a la imposició de la sanció.

d) Es podrà obrir protocol d'investigació, quan la falta sigui susceptible de ser greu o molt greu, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast dels mateixos, o bé per evitar eventuais danys, es podrà aplicar cautelarment la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, quedant a disposició de l'empresa durant el temps de suspensió, o bé adoptar qualsevol altra mesura organitzativa de caràcter temporal fins a la finalització del procediment sancionador.

En tot cas durant aquest període de dos mesos, la persona treballadora no podrà ser traslladada a un centre de treball que estigui a més de 30 km del d'origen, mantenint totes les condicions de treball del centre on prestava els seus serveis.

Article 75

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Quan s'obri qualsevol tipus d'expedients informatius per a l'esbrinament de fets que puguin suposar la comissió d'una infracció de caràcter laboral, la prescripció quedarà interrompuda durant un termini màxim de sis mesos.

Capítol 12è

Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 76

Drets sindicals

Les persones Delegades de personal i els Comitès d'empresa tenen els següents drets i garanties

Hores sindicals

A les províncies de

Barcelona i Girona:

Sense perjudici del que estableix l'ET les persones Delegades de personal, els membres del Comitè d'empresa, i els membres del Comitè de centres disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes i no acumulables, cadascun d'ells, per a l'exercici de funcions de representació, segons l'escala.

Fins a 100 persones treballadores: 22 hores.

De 101 a 250 persones treballadores: 24 hores.

De 251 a 500 persones treballadores: 36 hores.

De 501 a 750 persones treballadores: 42 hores.

De 751 d'ara endavant: 44 hores.

De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficiaran els representants legals de les persones treballadores amb jornada de treball nocturna, sempre que acreditat per escrit, signat i segellat per la central sindical a la qual pertanyi, el nombre d'hores que necessita i el dia que les farà efectives dins la seva jornada, comunicant a l'empresa la realització d'aquelles amb una antelació mínima de 24 hores.

Els representants de les persones treballadores que no pertanyin a centrals sindicals tindran els mateixos drets i obligacions que aquells, havent de justificar suficientment les gestions d'ordre sindical realitzades, de conformitat amb el que estableix el paràgraf anterior.

Com a excepció a la no acumulació, es podrà acumular mensualment el crèdit horari de dos persones Delegades de personal o membres del Comitè d'empresa de cada central sindical en un d'ells en la quantia que convinguin, sempre que sigui entre persones treballadores del mateix centre i es comuniqui a l'empresa amb una setmana d'antelació.

En aquells centres de treball en els quals s'hagués realitzat eleccions sindicals de centre, en el supòsit de subrogació d'empreses, els representants de les persones treballadores passaran com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

Els representants de les persones treballadores que ostentin càrrecs sindicals a la Direcció Federativa de Catalunya podran acumular mensualment el crèdit horari propi i el d'altres dues persones delegades o membres del Comitè d'empresa en la quantia que convinguin, prèvia conformitat dels afectats i comunicant-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb antelació suficient.

Al domicili social de cada empresa es podrà disposar, a petició dels representants legalment elegits, d'un tauler d'anuncis i informacions, però del contingut d'allò que es col·loqui o es faci referència seran responsables el Comitè o la persona delegada de personal de l'empresa, sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

A la província de Tarragona

a) Cada persona Delegada de personal i cada membre de Comitè d'empresa té 40 hores mensuals, retribuïdes normalment, per exercir les funcions de representació, informació i assessorament, com també per assistir a les reunions que convoquen els sindicats als quals pertanyen.

Queden excloses d'aquest còmput de temps les reunions que es convoquin a instància de l'empresa i de l'Administració.

Com a excepció a la no-acumulació de crèdit horari sindical, els representants de les persones treballadores que pertanyin al mateix sindicat poden acumular les hores fins al límit de crèdit de tres persones treballadores, independentment de si són

CVE-DOGC-A-23139017-2023

persones delegades o membres del Comitè d'empresa, i han d'avisar l'empresa amb 72 hores de temps de la data en què es realitzi. El comunicat per avisar a l'empresa ha de fer constar el nom de les dues persones treballadores (cedent i beneficiaria). L'acumulació es fa pel còmput mensual amb el límit màxim de 120 hores.

b) L'empresa té l'obligació de facilitar tauler d'anuncis, en el qual els representants legals del personal puguin exposar les publicacions que es considerin interessants per a les persones treballadores.

c) Les persones Delegades de personal i els membres del Comitè d'empresa no poden ser sancionats o acomiadats si abans no se'ls ha instruït l'expedient corresponent.

d) Les persones treballadores que portin tres mesos al centre de treball poden tenir la condició de candidates a les eleccions sindicals.

e) Les persones treballadores disposaran, de cinc hores anuals per a la celebració d'assemblees, que l'empresa ha de pagar. La durada màxima de les assemblees és d'una hora, el permís s'ha de sol·licitar necessàriament amb 48 hores d'antelació i, poden tenir lloc en el mateix centre de treball.

A la província de Lleida

Els càrrecs representatius gaudiran dels drets establerts en les disposicions legals vigents a efectes d'hores sindicals.

Article 77

Seccions sindicals (Tarragona)

A la província de Tarragona

Les centrals sindicals legalment constituïdes, poden formar seccions sindicals en les empreses o centres de treball en els quals el nombre d'afiliats, sigui com a mínim del 10% de la plantilla.

Les seccions sindicals d'empresa i el personal delegat sindical de la mateixa, tenen els següents drets i garanties.

El personal delegat de la secció sindical, és el representant legal del sindicat.

Qualsevol afiliat a un sindicat que sigui designat per aquest a exercir funcions de direcció sindical, disposarà de les oportunes llicències i excedència no retribuïdes.

Hi ha d'haver llibertat per exercir les tasques de proselitisme i afiliació, per qualsevol classe de publicacions considerades d'interès per a les persones treballadores i també, per cobrar les quotes de les seccions sindicals constituïdes, sempre que aquests actes no impliquin una disminució de la jornada laboral.

Tenen dret a un permís sense retribuir com a màxim de vuit dies a l'any per assistir als congressos de la seva central sindical.

El temps de durada de l'assemblea s'ha de computar com a jornada laboral.

Article 78

Cobrament de quotes sindicals (Barcelona i Girona)

A les províncies de Barcelona i Girona

Les empreses han de descomptar de la nòmina d'aquelles persones treballadores que ho sol·licitin per escrit l'import de la quota mensual que han d'abonar a la seva central sindical. A aquest efecte, l'escrit ha de contenir:

Quantia a descomptar.

Entitat bancària i compte corrent on han d'abonar aquestes quantitats mensualment.

En el cas que la persona treballadora, un cop feta la petició, desitgi que no se li descompti, ha de comunicar per escrit, així com qualsevol augment o disminució de la quantitat a descomptar, excepte si aquest augment està autoritzat en l'escrit de sol·licitud a l'empresa.

En cas de subrogació la nova empresa adjudicatària haurà de seguir descomptant de la nòmina de les persones treballadores afectades l'import de la quota que satisfien a la central sindical corresponent sense necessitat de nova comunicació de la persona treballadora. Aquesta circumstància i quantia serà comunicada per l'empresa sortint a l'entrant.

Article 79

Personal delegat sindical (Barcelona i Girona)

A les províncies de Barcelona i Girona:

Els sindicats que demostrin tenir una representació del 10% de persones Delegades de personal i Comitès d'empresa en el

CVE-DOGC-A-23139017-2023

sector tindran dret a nomenar personal Delegat sindical, amb els mateixos drets que la Llei orgànica de llibertat sindical els reconeix, a les empreses o centres de treball que tinguin 150 persones treballadores o més, sempre que es justifiqui un 10% d'afiliació del sindicat en aquesta empresa.

Capítol 13è

Inaplicacions de Conveni

Article 80

Clàusula d'inaplicació de condicions de treball

Aquelles empreses que poguessin estar afectades per alguna de les causes recollides a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i que optin per la no aplicació de les matèries establertes en l'esmentat article, hauran de seguir els procediments que en aquest s'estableixen i en cas d'acord, comunicar-ho a la Comissió paritària.

Així mateix, aquelles empreses que puguin estar afectades per alguna de les causes econòmiques recollides en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i que optin per la no aplicació de la quantia salarial prevista en el present Conveni, hauran, a més del que estableixen els articles 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels treballadors, de seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

La direcció de l'empresa ha de comunicar per escrit a la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, a les persones treballadores d'acord amb el procediment establert en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, les raons que justifiquin aquesta decisió, així com la documentació necessària (memòria explicativa, balanç de situació i compte de resultats, etc.) dins el termini de durada no superior a 15 dies.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà a la Comissió paritària del Conveni.

En el supòsit d'acord en l'empresa d'inaplicació salarial, serà remès còpia del mateix a la Comissió paritària. L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre per les persones treballadores d'aquesta empresa, establint en el seu cas i en atenció a les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el Conveni col·lectiu, inclòs l'abonament amb efectes retroactius de les diferències econòmiques que deixin de percebre les persones treballadores durant el període d'inaplicació. L'acord no podrà prolongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni a l'empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos notificada. Si persisteix el desacord en la Comissió paritària, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Disposicions addicionals

Disposició adicional I

Mentre estigui vigent el previst en l'article 29.2 del XV Conveni general de centres i serveis d'atenció a les persones amb discapacitat, els centres especials de treball que no tinguin la consideració d'iniciativa social d'acord amb allò establert en l'article 43.4 de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat per Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, quan prestin serveis a tercers indistintament de la modalitat jurídica utilitzada, els quals es trobin inclosos dins l'àmbit funcional del present Conveni, es regularan en matèria salarial per l'establert en el present conveni en el cas que les retribucions fixades en aquest siguin superiors.

Disposicions finals

Disposició final I

Interpretació per províncies

En qualsevol cas les parts signants del present Conveni, amb l'objecte d'evitar confusions en la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, acorden que en tot l'articulat en el qual no es distingeixi per territoris afecta per igual a tot l'àmbit territorial de Catalunya; per contra, en aquells articles on es distingeix específicament entre províncies o província en particular, preval aquesta especificitat sense que es pugui extrapolar a un altre àmbit territorial la seva aplicació.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Disposició final II

Manifestació final

Les empreses manifesten que les millores salarials i socials pactades en aquest Conveni tenen repercussió en els preus del servei a tercers. Per tal de mantenir unes condicions homogènies dins de les empreses afectades pels àmbits funcional i territorial del present Conveni, les parts consideren que les condicions que s'estableixen en el mateix tenen consideració de mínims, i per tant prevaldrà el principi de norma més favorable en el cas que qualsevol Conveni col·lectiu d'àmbit inferior disposi el contrari.

Disposició final III

Entrada en vigor

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC. No obstant la revisió salarial es durà a terme a partir de l'entrada en vigor si bé amb efectes retroactius des de l'1 de desembre del 2022. L'abonament dels endarreriments, es produirà en la nòmina del mes següent al de la data de publicació en el Diari corresponent.

Annexes

Annex I: Quadre resum trasllat informació entre empreses a subrogacions

Annex II : Taules salarials 2022-2025

Annex III : Exemple càlcul retribució anual: nivell netejador/ora 2023- 2025

Annex IV: Antiguitat a Lleida

Annex I

Quadre resum trasllat informació entre empreses a subrogacions

Nom	Cognoms	Adreça	Telèfon	Núm. afil. SS	Antiguitat	Jornada	Horari	Data gaudí vacances	Dies assumptes propis	Altres llicències retribuïdes	Tipus contracte	Representant sindical SI/NO

Annex II

Taules salarials 2022-2025

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona gener – novembre 2022					
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.475,29 €	182,86 €	1.658,15 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Direcció comercial			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat grau superior	1.188,60 €	182,86 €	1.371,46 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau mitjà	1.147,67 €	182,86 €	1.330,53 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat laboral o prof.	1.008,44 €	182,86 €	1.191,30 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.147,67 €	182,86 €	1.330,53 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.008,44 €	182,86 €	1.191,30 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	886,73 €	182,86 €	1.069,59 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.124,96 €	182,86 €	1.307,82 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.084,03 €	182,86 €	1.266,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.043,00 €	182,86 €	1.225,86 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	975,00 €	182,86 €	1.157,86 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	937,72 €	182,86 €	1.120,58 €
		Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	925,26 €	182,86 €	1.108,12 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	900,39 €	182,86 €	1.083,25 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	962,60 €	182,86 €	1.145,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	882,34 €	182,86 €	1.065,20 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llistar/personal vigilant	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona desembre 2022

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.497,42 €	185,60 €	1.683,02 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat grau superior	1.206,43 €	185,60 €	1.392,03 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau mitjà	1.164,89 €	185,60 €	1.350,49 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat laboral o prof.	1.023,57 €	185,60 €	1.209,17 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.164,89 €	185,60 €	1.350,49 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.023,57 €	185,60 €	1.209,17 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	900,03 €	185,60 €	1.085,63 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.141,83 €	185,60 €	1.327,44 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.100,29 €	185,60 €	1.285,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.058,65 €	185,60 €	1.244,25 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	989,63 €	185,60 €	1.175,23 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	951,79 €	185,60 €	1.137,39 €
		Personal operari			

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	939,14 €	185,60 €	1.124,74 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	913,90 €	185,60 €	1.099,50 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	977,04 €	185,60 €	1.162,64 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	895,58 €	185,60 €	1.081,18 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2023

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.542,34 €	191,17 €	1.733,51 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.242,62 €	191,17 €	1.433,79 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
		Personal administratiu Grup II			
	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	927,03 €	191,17 €	1.118,20 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.176,09 €	191,17 €	1.367,26 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.133,30 €	191,17 €	1.324,47 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.090,40 €	191,17 €	1.281,58 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.019,31 €	191,17 €	1.210,48 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	980,34 €	191,17 €	1.171,51 €
Personal operari					
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	967,31 €	191,17 €	1.158,48 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	941,31 €	191,17 €	1.132,48 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.006,35 €	191,17 €	1.197,52 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	922,45 €	191,17 €	1.113,62 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2024

		Referencies categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.580,90 €	195,95 €	1.776,85 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.273,69 €	195,95 €	1.469,64 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	950,21 €	195,95 €	1.146,16 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.205,49 €	195,95 €	1.401,44 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.161,63 €	195,95 €	1.357,58 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.117,66 €	195,95 €	1.313,61 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.044,80 €	195,95 €	1.240,75 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.004,85 €	195,95 €	1.200,80 €
		Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	991,50 €	195,95 €	1.187,45 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	964,85 €	195,95 €	1.160,80 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.031,51 €	195,95 €	1.227,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	945,51 €	195,95 €	1.141,46 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llistar/personal vigilant	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2025

		Referencies categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.632,28 €	202,32 €	1.834,60 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.315,08 €	202,32 €	1.517,40 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €
		Cap administratiu 2a			

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	981,09 €	202,32 €	1.183,41 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.244,67 €	202,32 €	1.446,99 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.199,38 €	202,32 €	1.401,70 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.153,99 €	202,32 €	1.356,31 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.078,75 €	202,32 €	1.281,07 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.037,51 €	202,32 €	1.239,82 €
		Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.023,72 €	202,32 €	1.226,04 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	996,20 €	202,32 €	1.198,52 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.065,03 €	202,32 €	1.267,35 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	976,24 €	202,32 €	1.178,56 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llistar/personal vigilant	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €

Taules salarials Tarragona gener - novembre 2022

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.658,16 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.371,46 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.330,53 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.191,30 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.330,53 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Oficial/a 1a administratiu/iva	1.191,30 €
		Oficial/a 2a administratiu/iva	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.069,59 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.060,79 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.307,83 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.266,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.225,86 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.157,87 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.120,59 €
		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.108,12 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.083,25 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.145,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.065,20 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.060,79 €

Taules salarials Tarragona desembre 2022

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.683,03 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.392,03 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.350,49 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.209,17 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.350,49 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.209,17 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.085,63 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.076,70 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.327,45 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.285,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.244,25 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.175,24 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.137,40 €
		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.124,74 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.099,50 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.162,64 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.081,18 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.076,70 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Taules salarials Tarragona 2023			
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.733,52 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.433,79 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.391,00 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.245,44 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.391,00 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.245,44 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.118,20 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.109,00 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.367,27 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.324,47 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.281,58 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.210,50 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.171,52 €
		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.158,48 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.132,48 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.197,52 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.113,62 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llistar/personal vigilant	1.109,00 €

Taules salarials Tarragona 2024			
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.776,86 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.469,64 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.425,78 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.276,58 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.425,78 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.276,58 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.146,16 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.136,73 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.401,45 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.357,58 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.313,61 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.240,76 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.200,81 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.187,45 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.160,80 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.227,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.141,46 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.136,73 €

Taules salarials Tarragona 2025			
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.834,61 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.517,40 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.472,12 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.318,07 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.472,12 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.318,07 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.183,41 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.173,67 €
		Comandaments intermedis	

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.447,00 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.401,70 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.356,31 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.281,08 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.239,84 €
		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.226,04 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.198,52 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.267,35 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.178,56 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llistar/personal vigilant	1.173,67 €

Desembre 2022	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	50,82 €
Plus festiu nocturn	55,25 €
Plus festiu especial	14,17 €
Borsa de maternitat	286,75 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	0,92 €
Plus ambulatori de Lleida	0,92 €
Plus hospitalari de Lleida	1,70 €
Borsa de maternitat	286,75 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	11,79 €
Dieta sencera	34,46 €
Quilometratge	0,25 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Hores extres	10,67 €
Borsa de maternitat	286,75 €

2023	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	52,35 €
Plus festiu nocturn	56,90 €
Plus festiu especial	14,59 €
Borsa de maternitat	295,35 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	0,95 €
Plus ambulatori de Lleida	0,95 €
Plus hospitalari de Lleida	1,75 €
Borsa de maternitat	295,35 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	12,15 €
Dieta sencera	35,49 €
Quilometratge	0,26 €
Hores extres	10,99 €
Borsa de maternitat	295,35 €

2024	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	53,65 €
Plus festiu nocturn	58,33 €
Plus festiu especial	14,96 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Borsa de maternitat	302,73 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	0,98 €
Plus ambulatori de Lleida	0,98 €
Plus hospitalari de Lleida	1,79 €
Borsa de maternitat	302,73 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	12,45 €
Dieta sencera	36,38 €
Quilometratge	0,27 €
Hores extres	11,26 €
Borsa de maternitat	302,73 €

2025	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	55,40 €
Plus festiu nocturn	60,22 €
Plus festiu especial	15,45 €
Borsa de maternitat	312,57 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	1,01 €
Plus ambulatori de Lleida	1,01 €
Plus hospitalari de Lleida	1,85 €
Borsa de maternitat	312,57 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	12,86 €
Dieta sencera	37,56 €
Quilometratge	0,28 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Hores extres	11,63 €
Borsa de maternitat	312,57 €

Annex III

Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador

Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador – 2023			
Salari base	922,45 €	x 12 =	11.069,43 €
Plus conveni	191,16 €	x 12 =	2.293,93 €
Càlcul pagues e.	922,45 x 12 : 365 x 90+191,16 (P. conv) x 3		3.302,92 €
Total anual			16.666,28 €
Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador – 2024			
Salari base	945,51 €	x 12=	11.346,17 €
Plus conveni	195,95 €	x 12=	2.351,40 €
Càlcul pagues e.	945,51 x 12 : 365 x 90+195,95 (P. conv) x 3		3.385,52 €
Total anual			17.083,09 €
Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador - 2025			
Salari base	976,24 €	x 12 =	11.714,92 €
Plus conveni	202,32 €	x 12 =	2.427,69 €
Càlcul pagues e.	976,24 x 12 : 365 x 90+202,32 (P. conv) x 3		3.495,56 €
Total anual			17.638,17 €

Annex IV

Antiguitat a Lleida (*)

(*) Des del 31 de desembre de l'any 2000 els següents imports es troben congelats.

	A
Personal directiu:	
Director	0,96
Director comercial	0,90

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Director administratiu	0,90
Cap de personal	0,90
Cap de compres	0,90
Cap serveis	0,90
Titulat o grau superior	0,78
Titulat grau mitjà	0,75
Titulat laboral o prof.	0,66
Personal administratiu:	
Cap adminis. 1	0,75
Cap adminis. 2	0,72
Caixer	0,68
Oficial 1 adminis.	0,66
Oficial 2 adminis.	0,61
Auxiliar adminis.	0,58
Telefonista	0,58
Cobrador	0,58
Subalterns:	
Ordenança	0,58
Magatzemer	0,58
Llister	0,58
Vigilant	0,58
Comandaments intermedis:	
Supervisor encarregat general	0,74
Supervisor o encarregat de zona	0,70
Superv. o encar. de sector o edifici	0,70
Encarregat de grup o torn	0,68
Responsable equip	0,61
Personal obrer:	
Especialista	0,60
Peó especialitzat	0,58
Netejador/a	0,58

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Conductor de neteja	0,61
Oficis diversos:	
Oficial	0,60
Ajudant	0,58
Peó	0,58
Botones	—

(23.139.017)

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Revisión del Convenio del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de la provincia de Málaga.

Expediente: 29/01/0235/2022.

Fecha: 14 de julio de 2022.

Código: 29000285011982.

Asunto: Inscripción y publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO DEL SECTOR DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

Vista la solicitud de inscripción y publicación de la revisión del Convenio del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de la provincia de Málaga en REGCON, presentado con fecha 9 de mayo de 2022, expediente 29/01/0235/2022, con código 29000285011982, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del ET (RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y vista la documentación remitida el 4 de julio de 2022, previo requerimiento, esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 15 de julio de 2022.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE MÁLAGA Y PROVINCIA 2021-2023

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional*

El presente convenio colectivo, obliga por igual a todas las empresas, cuya dedicación sea la actividad de limpieza de edificios y locales.

Será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras siempre que presten servicios por cuenta ajena en alguna de las empresas dedicadas a la actividad de la limpieza de edificios y locales de Málaga y su provincia, incluso para aquellas empresas que ubicadas en esta provincia tenga su sede social fuera de la misma.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio se establece por tres años, siendo su vigencia a todos los efectos desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2023, independientemente de cuando se produzca su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, fijándose como anexo al presente convenio las tablas salariales a aplicar durante los años 2021, 2022 y 2023.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, si no hubiese sido denunciado. Y mantendrá su ultraactividad mientras no se negocie uno nuevo.

En el supuesto de que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente, mediante denuncia fehaciente, la misma deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, estableciéndose el correspondiente calendario de negociaciones una vez constituida la comisión negociadora, todo ello en un plazo no superior a quince días desde la constitución de dicha comisión.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de las personas trabajadoras será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que, considerada en cómputo global anual, superase las aquí planteadas.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 5. Clasificación profesional y trabajos de superior e inferior categoría

Las personas trabajadoras 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 profesionales 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 toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este convenio sectorial podrá ser asignada 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 una persona trabajadora 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.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa 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 a que tenga derecho la persona trabajadora.

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, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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.

En caso de que existan dudas interpretativas sobre lo establecido en materia de clasificación profesional, la comisión paritaria elevará la consulta que proceda a la comisión paritaria del convenio estatal.

Artículo 6. *Grupos profesionales*

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal administrativo.
- Grupo III: Mandos intermedios.
- Grupo IV: Personal operario.

Artículo 6.1. **GRUPO I**

Las personas trabajadoras adscritas 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/a, Director/a Comercial, Director/a de Administración, Director/a de Recursos Humanos, Director/a de Compras, Jefe/a de Servicios, titulados/as de grado superior y titulados/as de grado medio.

Artículo 6.2. **GRUPO II**

Las personas trabajadoras adscritas 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 otras personas trabajadoras. 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/a Administrativo de primera, Jefe/a Administrativo de segunda, Cajero/a, Oficial primera, Oficial segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 6.3. GRUPO III

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras.

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/a General, Supervisor/a o Encargado/a de Zona, Supervisor/a o Encargado/a de Sector, Encargado/a de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 6.4. GRUPO IV

Las personas trabajadoras adscrita a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, solo 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/a, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Artículo 6.5. 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/as 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/a o licenciado/a y todos/a aquellos/a que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 6.6. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL II

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

Artículo 6.7. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL III

Son las personas trabajadoras 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 recogerán la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más encargados/as siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar al 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, informando de las incidencias que se produzcan, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Las que tienen a su cargo el control de diez o más personas trabajadoras, 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.

Las que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve personas trabajadoras, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de Limpiador/a.

Artículo 6.8. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL IV

Personas trabajadoras que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan 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, las que ejecutan las tareas de fregado, despolvo, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, 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 este y bajo su responsabilidad, las encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 7. Niveles funcionales

NIVEL I

Personas trabajadoras 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 estos 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. Las 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 este y bajo su responsabilidad, los/as encargados/as de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVEL II

Personas trabajadoras 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.

Personas trabajadoras 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 o conductora 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

Personas trabajadoras que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan 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.

CAPÍTULO III

Inicio de la relación

Artículo 8. Periodo de prueba

En materia de periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal y convencional de ámbito estatal vigente en cada momento.

Artículo 9. Contratación

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de ámbito estatal vigente en cada momento.

Artículo 10. *Subrogación del personal*

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

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesorio, 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 personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta 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. Personas trabajadoras 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 periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

- f. Personas trabajadoras de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

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

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

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

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

- Las personas trabajadoras 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.
- Las personas trabajadoras 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.
- Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y personas trabajadoras, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada 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 las personas trabajadoras que resulten afectadas. A la finalización del periodo de suspensión, dichos personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas 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, esta 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 de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora 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 adscritas a la nueva titular aquellas personas trabajadoras 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 aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras 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 solo 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. Cambio de contrata: 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 todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogadas conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritas a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todas las personas 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 periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical o legal de los trabajadores/as 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 las personas trabajadoras afectadas.
- 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 persona trabajadora afectada en el que se haga constar que este 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 IV**Desarrollo de la relación****Artículo 11. Ascensos y ceses****1. ASCENSOS**

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

PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO. Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

PERSONAL ADMINISTRATIVO. Las vacantes de Jefe Administrativo de primera se proveerán libremente por las empresas.

En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

MANDOS INTERMEDIOS. El puesto de Encargado/a General será de libre designación de las empresas.

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal operario por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

PERSONAL SUBALTERNO. La provisión de las vacantes de ordenanza se hará por riguroso turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de dieciocho años. De no

existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80 por ciento de la diferencia correspondiente al sueldo del convenio.

PERSONAL OPERARIO. Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialista se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y los de estos, entre los limpiadores o limpiadoras.

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS. Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

2. CESES

2.1. CESE VOLUNTARIO. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: Personal del grupo directivo y técnicos titulados, dos meses; los grupos de administrativos y mandos intermedios, un mes, y grupos subalternos, obreros, varios, quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida anteriormente las empresas vendrán obligadas a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si no preavisó con la antelación debida.

Artículo 12. Régimen disciplinario

TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma 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. Las personas trabajadoras 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 periodo de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo 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/as compañeros/as 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 jerárquicos 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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 periodo de treinta días.
 - b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo 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 causará 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo 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 periodo 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 periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo 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 las personas trabajadoras 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 periodo 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.

SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación a la persona interesada.

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 la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas afiliadas 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 las personas trabajadoras dentro de los siete 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 kilómetros 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 13. *No discriminación en las relaciones laborales*

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, pudiendo efectuar cualquier persona trabajadora, las tareas que realicen sus compañeros/as de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Artículo 14. *Jornada laboral*

La jornada laboral máxima será de 1.826,27 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales. Sera respetada cualquier jornada inferior que estuviese implantada en cualquier empresa.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece un máximo del 10 % de la jornada anual podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año pre avisando a la persona trabajadora con un mínimo de cinco días de antelación.

Se establece el disfrute de media hora para el bocadillo, para todas las personas trabajadoras que realicen jornada continuada, estableciéndose igualmente que la media hora referida se computara como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15. *Horas extraordinarias y complementarias*

15.1. HORAS EXTRAORDINARIAS: Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con la norma, se abonará según tabla, con un incremento según se establezca en convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

15.2. HORAS COMPLEMENTARIAS: Aquellos trabajadores con contrato de jornada parcial que por necesidades del servicio tengan que realizar horas complementarias, podrán pactar la acumulación de las mismas de mutuo acuerdo. Estas horas se abonarán según la legislación vigente (artículo 12.5 ET).

Artículo 16. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo

A partir de la publicación del presente convenio, las empresas abonarán en las dos primeras bajas por enfermedad común sin hospitalización que se verifique en el año natural, el 60 % del salario base, antigüedad y plus convenio desde el primer al tercer día de baja ambos inclusive.

En caso de incapacidad temporal si existe hospitalización, con ingreso en planta, UCI, UVI o encame similar, aunque sea enfermedad común, la empresa abonará a sus personas trabajadoras el ciento por ciento de su salario base, antigüedad y plus convenio a partir del primer día de la hospitalización y hasta su incorporación a su puesto de trabajo (incluido el periodo de finalización de la hospitalización hasta su incorporación al trabajo). La persona trabajadora tendrá que acreditar a la empresa con un justificante del ingreso hospitalario, excepto por maternidad.

En caso de accidente de trabajo las empresas abonarán a las personas trabajadoras el complemento salarial hasta cubrir el ciento por cien de su salario base, antigüedad y plus convenio a partir del primer día de dicha situación.

Artículo 17. Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y un días naturales ininterrumpidos, retribuidos con salario base, antigüedad y plus convenio.

Por voluntad de la persona trabajadora y siempre con acuerdo previo entre las partes, podrá solicitar que se fraccione el periodo de vacaciones en dos partes una de dieciséis días y otra de quince días, siempre que no se dé por la actividad de la empresa principal, contratista o contrata, el cierre un mes al año que será obligatorio disfrutarlas en el periodo de cierre.

Artículo 18. Descanso semanal

Todo el personal disfrutará de un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, sin que puedan computarse dentro del mismo, las doce horas de descanso entre jornadas, disfrutándose por tanto de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

Artículo 19. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos, y con la duración siguiente:

- Quince días naturales consecutivos, en caso de matrimonio civil o registro de pareja de hecho, comenzando a computarse en día laborable.
- Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- Tres días laborales consecutivos en caso de nacimiento de hijos, comenzando a computarse en día laborable.
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos un día laborable.
- Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde la persona trabajadora deba asistir en calidad de testigo o parte.

- Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
- Dos días de permiso retribuido para carácter propio al año, que no requieren de justificación, previa solicitud. No se concederá este permiso a más de una persona trabajadora por centro de trabajo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia de turnos 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. Igualmente, se le concederá permiso retribuido para asistir a exámenes para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias.
- Con carácter general los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, y si la naturaleza del servicio lo permite, se trabajará solo media jornada. En el caso de que en tales fechas el centro permanezca cerrado durante toda la jornada, no se trasladará a la persona trabajadora a prestar servicios de media jornada a otro centro.
- En todo lo no contemplado en este convenio sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

Artículo 20. *Excedencia*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de tres meses y se podrá prorrogar hasta cinco años, preavisando en caso de querer ampliarlas antes de su finalización en un plazo no inferior a quince días. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. No obstante, la persona trabajadora que solicite y disfrute de esa excedencia voluntaria de entre tres meses y dos años, también podrá elegir un primer año, prorrogando un segundo año de duración, tendrá derecho a la incorporación automática con derecho a conservar su puesto de trabajo y su centro, en las mismas condiciones anteriores a la solicitud de la excedencia.

Se acuerda que las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia especial de hasta tres meses al año, pudiéndose pedir en dos fracciones, una por cada semestre.

Artículo 21. *Trabajos nocturnos*

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibiendo el plus de nocturnidad, en una cuantía fija igual al 31,50 % sobre el salario base.

Artículo 22. *Maternidad y conciliación de la vida familiar*

Además de cualesquiera otros que la ley ampare o pudiera amparar, son derechos inherentes a las situaciones de protección dentro de la esfera de la maternidad y de la vida familiar los siguientes:

1. **SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.** En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida,

ampliables 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de adopción y acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables 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, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

2. CUIDADO DEL LACTANTE. Las personas trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora.

Igualmente, la persona trabajadora podrá voluntariamente acumular el permiso en dieciséis jornadas completas o de veintidós jornadas completas en el caso de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3. GUARDA LEGAL. Quien por razones de guarda legal tenga 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 la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor o la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del ET, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

4. EXCEDENCIA. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de los dos podrá ejercer este derecho.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las personas trabajadoras que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reingreso en la empresa, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

5. PROTECCIÓN A LA 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. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado de 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 que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 23. *Retribuciones de convenio*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio, se compondrán del salario base más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que a continuación se reconocen.

El trabajo realizado por personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y rendimiento, prohibiéndose cualquier discriminación salarial.

El pago del salario será como máximo el primer día del mes siguiente al devengado.

Artículo 24. *Subida salarial*

Para el año 2021 las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2020.

Para el año 2022 se establece:

- Plus no consolidable, solo y exclusivamente para la anualidad del 2022, de 150 euros brutos en proporción al tiempo de trabajo durante el año 2022, independientemente de vacaciones e IT, y proporcional a la parcialidad de la jornada habitual de la persona trabajadora en caso de jornadas parciales.

Teniendo como requisito para generar el derecho a su percibo, haber trabajado en algún momento del año 2021 y permanecer de alta en cualquier empresa del sector acogida a este convenio, al menos, a fecha 1 de enero de 2022.

En caso de cumplir los requisitos anteriormente expuestos, este plus se pagará íntegramente y de una sola vez en la nómina de julio de 2022 o, como muy tarde, en la del mes siguiente a la publicación de este convenio.

La parte correspondiente al periodo comprendido entre el pago efectivo y el 31 de diciembre de 2022, será descontada de la liquidación de la persona trabajadora o de su última nómina en caso de ser baja en la empresa antes del 31 de diciembre de 2022. En los casos en que el descuento se deba a una baja por subrogación, la empresa entrante deberá hacerse cargo del pago del importe correspondiente al periodo del año 2022, liquidando las cantidades enunciadas de forma proporcional, como máximo, en la nómina del mes siguiente a la subrogación para cualquier persona trabajadora afectada por dicho mecanismo.

- 2,5 % de incremento sobre las tablas salariales de 2020, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, con independencia del momento concreto de publicación del convenio.

Para el año 2023, se aplicará una subida del 3 % sobre las tablas salariales de 2022 (sin el plus no consolidable de 150 euros).

Las tablas salariales respecto de cada uno de los ejercicios quedan reflejadas en el anexo.

Complemento de festivos, las personas trabajadoras que trabajen en los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero percibirán un complemento de 20 euros por día trabajado que será proporcional a las horas trabajadas.

A partir de 2022, se incluirá como día festivo a efectos de la percepción de este complemento el día 15 de agosto.

A partir de 2023, se incluirá como día festivo a efectos de la percepción de este complemento el día 12 de octubre.

Artículo 25. *Anticipos a cuenta del salario*

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90 % del importe del salario mensual, incluidas las pagas extras devengadas.

Artículo 26. *Antigüedad*

Los aumentos periódicos, por años de servicios prestados en dichas empresas, consistirán en el abono de trienios al 4 % cada uno. Servirá de base para hallar su importe el salario consignado para cada categoría profesional sobre su actualización, cuando esta se produzca.

Artículo 27. *Plus de transporte*

Se establece este plus para compensar los diferentes gastos de transporte de recorrido que no supere el extrarradio, por el importe recogido en las tablas salariales para cada uno de los años 2021, 2022 y 2023 que se cobrará por todas las personas trabajadoras en todos los meses,

en jornada completa, menos en el mes de vacaciones, aclarando que este plus lo cobrarán todas las personas trabajadoras del sector. Asimismo, el transporte que se origine por el desplazamiento del centro de trabajo al extrarradio, será abonado aparte por la empresa las personas trabajadoras afectados.

Se abonará el 100 por 100 del citado plus en aquellas jornadas que supongan al menos la mitad de la pactada en el presente convenio, y para jornadas inferiores, se abonará el citado plus en proporción a la jornada realizada.

Ninguna persona trabajadora podrá percibir por el concepto de plus transporte una cuantía superior a la estipulada por dicho concepto en jornada completa. Las empresas, en los supuestos de pluriempleo, en que la persona trabajadora preste servicio en dos o más empresas del sector de limpieza, estas abonarán dicho plus de transporte en la proporción que le corresponda a cada una.

Artículo 28. *Plus convenio*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán, en concepto de plus convenio, la cantidad consignada en las tablas salariales de los años 2021, 2022 y 2023 que se cobrará todos los meses y en proporción a la jornada realizada.

Artículo 29. *Plus mantenimiento de prendas de trabajo*

Este plus está destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo que dispone el artículo 31 y cuyo importe queda consignado en las tablas salariales de los años 2021, 2022 y 2023 que consta en el anexo II. Esta cantidad será proporcional a la jornada laboral de la persona trabajadora y no se percibirá durante el periodo en el que la persona trabajadora disfrute las vacaciones anuales.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias*

Las pagas extraordinarias anuales serán las siguientes:

- Paga extra de Navidad. Igual a treinta días de salario base y antigüedad.
Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año al que corresponda su pago. Esta paga se abonará en la primera quincena del mes de diciembre.
- Paga extra de julio igual a treinta días de salario base, antigüedad.
Se devengará entre el 1 de julio y el 30 de junio. Esta paga se abonará en la primera quincena del mes de julio.
- Paga de beneficios. Igual a treinta días de salario base, antigüedad.
Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al pago, debiendo abonarse en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 31.

A aquellas personas trabajadoras con hijos discapacitados con un grado de reconocido superior al 33 %, se les abonará doce pagas de 32,50 euros mensuales.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 32. *Prendas de trabajo*

Las empresas afectadas por este convenio, facilitarán a las personas trabajadoras prendas de trabajo cumpliendo con la normativa de Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la realización de sus funciones, pudiendo obligar a la persona trabajadora a su utilización en el puesto de trabajo. El vestuario consistirá en dos uniformes al año que se entregarán en los meses de abril y septiembre, el tejido será el adecuado a su estación incluyendo las siguientes prendas:

VERANO

Un pantalón, una camisa o blusón o bata y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

INVIERNO

Un pantalón, una camisa o blusón o bata, rebeca o sudadera y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

Para los servicios realizados en el exterior, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras un anorak con la obligación de renovarlo en caso de deterioro del mismo.

Artículo 33. Póliza

En caso de invalidez o muerte, ambas por accidente laboral, se establece una indemnización de 9.434,56 euros y 6.289,70 euros respectivamente, que irá a cargo de una póliza de seguros que deben tener contratada los empresarios.

Artículo 34. Reconocimiento médico

Todo el personal de plantilla tendrá un reconocimiento médico obligatorio anual de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral y abonando la empresa todos los gastos que se deriven de la realización del mismo.

Artículo 35. Seguridad y salud laboral

Las empresas deberán cumplir las prescripciones efectuadas en las distintas normativas sobre salud laboral, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo.

Artículo 36. Jubilación parcial

La persona trabajadora tendrá como derecho a acogerse a la jubilación parcial regulada en la Ley General de la Seguridad Social cuando lo solicite.

CAPÍTULO VII**Otras disposiciones****Artículo 37. Horas sindicales**

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones representativas, de conformidad con la siguiente escala:

- Hasta cien personas trabajadoras: 20 horas.
- De ciento una a doscientas cincuenta personas trabajadoras: 25 horas.
- De doscientas cincuenta y una a quinientas personas trabajadoras: 35 horas.
- De quinientas una a setecientas cincuenta personas trabajadoras: 40 horas.
- De setecientas cincuenta y una personas trabajadoras en adelante: 45 horas.

El delegado o la delegada sindical tendrá derecho mensualmente al disfrute de veinte horas sindicales como mínimo.

Los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa de cada centro podrán ceder el crédito horario al que tiene derecho cualquier delegado/a o miembro del comité de dicho centro de trabajo.

Se reconoce asimismo el derecho contemplado en el párrafo anterior a los/as delegados/as sindicales de secciones válidamente constituidas.

Artículo 38. *Electores/as y elegibles en procesos de elecciones sindicales*

Serán electores/as todas las personas trabajadoras mayores de 16 años de edad, con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes y serán elegibles todas las personas trabajadoras mayores de 18 años de edad y con una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 39. *Cuotas sindicales*

Las empresas, previa petición por escrito de las personas trabajadoras, descontarán de su nómina las cuotas sindicales que serán posteriormente entregadas a los respectivos sindicatos a los que se encuentren afiliados/as.

Artículo 40. *Asambleas de trabajadores/as*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 41. *Comisión paritaria*

Se constituye, a efectos de aplicación e interpretación de este convenio, una comisión paritaria integrada por cuatro miembros de la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), firmante del convenio, de dos miembros de CCOO, uno de UGT y uno de CSIF, pudiendo asistir cada representación a las reuniones acompañadas por tres asesores, como máximo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

El procedimiento de constitución de esta comisión paritaria se realizará a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la misma por los/as interesados/as o sus representantes. Escrito que se podrá remitir, indistintamente, al domicilio de la asociación patronal o al de las organizaciones sindicales. Una vez recibido el escrito de iniciación del procedimiento de consulta previa a la comisión paritaria, esta deberá reunirse y constituirse como tal, en un plazo máximo de diez días laborables y resolver en los cinco días laborables siguientes, dándose por agotado su trámite de consulta para la parte que lo solicita, si en veinte días laborables, desde que se envió el escrito a la comisión, esta no se hubiera reunido o no hubiera resuelto sobre el conflicto interpretativo planteado. Además de lo anterior, la comisión paritaria entenderá en particular las siguientes cuestiones:

- 1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.
- 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- 3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

Artículo 42. *Cláusula de descuelgue*

En referencia a aquellas empresas que pudieran alegar la situación de déficit o pérdidas económicas, comunicarán tal extremo al Delegado/a Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, a los solos efectos de depósito según dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Y a la comisión paritaria del presente convenio colectivo al objeto de asesoramiento de la parte social desde la solicitud del inicio del proceso de la petición de descuelgue.

Esta comunicación deberá producirse por escrito, entregando la documentación que acredite tal extremo de déficit o pérdida. El citado descuelgue, si procede, tendrá la vigencia del artículo 2 del presente convenio, afectando tan solo a los conceptos salariales, hallándose las empresas afectadas por el contenido normativo establecido en el resto del convenio de limpieza de edificios y locales en general.

Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral. Igualmente, será de cumplimiento obligatorio, los reales decretos dictados con posterioridad, así como cualquier legislación en esta materia.

Cláusula adicional primera

En todo lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y/o a las distintas disposiciones legales vigentes, teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto del resto de convenios de empresa del sector existentes en la provincia, que deberán respetar lo regulado en este.

Cláusula adicional segunda

En el caso de que las retribuciones recogidas en el capítulo V no alcancen el SMI, se acuerda que todas las personas trabajadoras perciban, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual.

ANEXO II

Tablas salariales

Tabla salarial 2021

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO
PERSONAL TITULADO				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.417,99 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.180,06 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE ADMVO. 1.º	998,03 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
JEFE ADMVO. 2.º	963,19 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	875,99 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	858,34 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
AUXILIAR ADMVO.	840,96 €	76,18 €	86,28 €	10,47 €
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS				
ENCARGADO GENERAL	907,54 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	889,34 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	871,14 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
PERSONAL SUBALTERNO				
ORDENANZA	823,58 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA	849,67 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
PEÓN LIMPIADOR/A	823,58 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	849,67 €	76,20 €	86,28 €	10,47 €

Tabla salarial 2022

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO
PERSONAL TITULADO				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.453,44 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.209,56 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE ADMVO. 1.º	1.022,98 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
JEFE ADMVO. 2.º	987,27 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	897,89 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	879,80 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
AUXILIAR ADMVO.	861,98 €	118,62 €	44,22 €	10,73 €
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS				
ENCARGADO GENERAL	930,23 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	911,57 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	892,92 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €



	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO
PERSONAL SUBALTERNO				
ORDENANZA	844,17 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA	870,91 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
PEÓN LIMPIADOR/A	844,17 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	870,91 €	118,64 €	44,22 €	10,73 €

Tabla salarial 2023

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO
PERSONAL TITULADO				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.497,04 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.245,85 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE ADMVO. 1.º	1.053,67 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
JEFE ADMVO. 2.º	1.016,89 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	924,83 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	906,19 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
AUXILIAR ADMVO.	887,84 €	122,18 €	45,55 €	11,05 €
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS				
ENCARGADO GENERAL	958,14 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	938,92 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	919,71 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
PERSONAL SUBALTERNO				
ORDENANZA	869,49 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA	897,04 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
PEÓN LIMPIADOR/A	869,49 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	897,04 €	122,20 €	45,55 €	11,05 €

2021	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL TITULADO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	23.248,50 €
TITULADO GRADO MEDIO	19.679,55 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE ADMVO. 1.º	16.949,10 €
JEFE ADMVO. 2.º	16.426,50 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	15.118,50 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	14.853,75 €
AUXILIAR ADMVO.	14.592,81 €



2021	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	
ENCARGADO GENERAL	15.591,75 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	15.318,75 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	15.045,75 €
PERSONAL SUBALTERNO	
ORDENANZA	14.332,35 €
PERSONAL OBRERO	
ESPECIALISTA	14.723,70 €
PEÓN LIMPIADOR/A	14.332,35 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	14.723,70 €

2022	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL TITULADO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	23.829,71 €
TITULADO GRADO MEDIO	20.171,54 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE ADMVO. 1.º	17.372,83 €
JEFE ADMVO. 2.º	16.837,16 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	15.496,46 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	15.225,09 €
AUXILIAR ADMVO.	14.957,63 €
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	
ENCARGADO GENERAL	15.981,54 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	15.701,72 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	15.421,89 €
PERSONAL SUBALTERNO	
ORDENANZA	14.690,66 €
PERSONAL OBRERO	
ESPECIALISTA	15.091,79 €
PEÓN LIMPIADOR/A	14.690,66 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	15.091,79 €

2023	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL TITULADO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	24.544,60 €
TITULADO GRADO MEDIO	20.776,68 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE ADMVO. 1.º	17.894,01 €
JEFE ADMVO. 2.º	17.342,28 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	15.961,36 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	15.681,85 €
AUXILIAR ADMVO.	15.406,36 €



2023	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	
ENCARGADO GENERAL	16.460,99 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	16.172,77 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	15.884,55 €
PERSONAL SUBALTERNO	
ORDENANZA	15.131,38 €
PERSONAL OBRERO	
ESPECIALISTA	15.544,55 €
PEÓN LIMPIADOR/A	15.131,38 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	15.544,55 €

	HORAS EXTRAORDINARIAS		
	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	14,70 €	15,07 €	15,52 €
TITULADO GRADO MEDIO	12,24 €	12,55 €	12,92 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMVO. 1.º	10,35 €	10,61 €	10,93 €
JEFE ADMVO. 2.º	9,54 €	9,78 €	10,07 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	9,09 €	9,32 €	9,60 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	8,89 €	9,11 €	9,39 €
AUXILIAR ADMVO.	8,71 €	8,93 €	9,20 €
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	9,45 €	9,69 €	9,98 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	9,21 €	9,44 €	9,72 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	9,02 €	9,25 €	9,52 €
PERSONAL SUBALTERNO			
ORDENANZA	8,53 €	8,74 €	9,01 €
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	8,80 €	9,02 €	9,29 €
PEÓN LIMPIADOR/A	8,53 €	8,74 €	9,01 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	8,80 €	9,02 €	9,29 €

ANEXO III

Grados de parentesco

Titular/Cónyuge

- 1.º grado: Padres, suegros/as, hijos/as, yernos/nueras.
- 2.º grado: Abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.
- 3.º grado: Bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as y bisnietos/as.
- 4.º grado: Primos/as.

2843/2022

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y la FeSMC UGT Madrid (Código número 28002585011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales AELMA y ASPEL y por las organizaciones sindicales CC. OO. del Hábitat de Madrid y FeSMC UGT, el día 30 de junio de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 9 de septiembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024****CAPÍTULO I****NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO****Artículo 1. Partes firmantes. —**

Las partes firmantes de este convenio son: de una parte, la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y, de otra, CCOO del Hábitat de Madrid y la FeSMC UGT Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional. —

Este convenio regulará las condiciones de trabajo y será de aplicación a todas las empresas ya sean individuales, ya sean sociedades, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y locales, aun no siendo esta su actividad principal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial. —

El presente convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal. —

Afectará este convenio a todas las personas trabajadoras sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

Los autónomos tendrán tratamiento de empresas individuales a efectos de lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal. —

1. Este convenio se pacta con una duración temporal de tres años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2022 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2024.

2. Con el objeto fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, de no alcanzarse un nuevo acuerdo en el plazo máximo legalmente establecido ambas partes acuerdan extender la vigencia del Convenio Sectorial por un plazo máximo de 5 años desde la finalización de su vigencia o desde la última prórroga.

Artículo 6. Denuncia y prórroga. —

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de las personas trabajadoras. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Artículo 7. Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral. —

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del convenio. La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio, incorporando al mismo el resultado de sus acuerdos.

Composición: La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, como máximo, por cada parte (dos por cada asociación o sindicato firmante), más cuatro suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

CAPÍTULO II**INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 8. Ingreso. —**

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación.

Prioritariamente, se considerará la utilidad de aquellas personas trabajadoras en desempleo que procedan del Sector, dada su experiencia en el mismo.

Artículo 9. Plazas vacantes. — Cuando las necesidades del centro así lo requieran, las empresas cubrirán en el plazo máximo de siete días las vacantes confirmadas por excedencias o incapacidad temporal. El comité de empresa o los delegados/as de personal deberán ser informados sobre la existencia de vacantes y su cobertura. En el supuesto de baja definitiva y siempre que el puesto de trabajo se mantenga, las personas trabajadoras del centro tendrán prioridad, por orden de solicitud escrita, para ocupar el puesto dejado vacante por esta causa.

En este caso será necesario contar con el informe del comité de empresa o de los delegados/as de personal.

Artículo 10. Período de prueba. — Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, la persona trabajadora ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral. —

Las personas trabajadoras estarán obligadas a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, las personas trabajadoras deben al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo y deben aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 12. Derechos de las personas trabajadoras.— Las personas trabajadoras tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 13. Obligaciones de las personas trabajadoras. —

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad de servicio.

Artículo 14. Ausencia en el trabajo. —

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con la anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que esta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

Artículo 15. Plantillas. —

Las empresas deberán confeccionar anualmente dos relaciones nominales comprensivas de su personal, al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, señalando el número total de

trabajadores que comprende cada grupo profesional, con expresión de la naturaleza de su contrato. De dichas relaciones se dará copia a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Clasificación Profesional. –

Las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras.

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

Artículo 17. Grupos profesionales.

— 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. — Las personas trabajadoras adscritas 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/a, Director/a Comercial, Director/a Administrativo/a, Director/a de Recursos Humanos, Director/a de Compras, Jefe/a de Servicios, Titulados/as de Grado Superior y Titulados/as de Grado Medio.

Grupo II. —Las personas trabajadoras adscritas 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 otras personas trabajadoras. 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/a Administrativo de primera, Jefe/a Administrativo/a de Segunda, Cajero/a, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Grupo III. —Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

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/a General, Supervisor/a o Encargado/a de Zona, Supervisor/a o Encargado/a de Sector, Encargado/a de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Grupo IV. —Las personas trabajadoras adscritas 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/as, 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/as productores/as.
- 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 hubiere, 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/as, 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/as productores/as.
- 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, despolvo, 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 cristaleras, 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.

A) Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 17.

B) Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 17. 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 la persona trabajadora 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/a 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 las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 18. Ascensos. —

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a la justicia equitativa y social en las empresas, cuando la vacante que haya de cubrirse no pertenezca a categorías de libre designación, se constituirán tribunales para calificar los expedientes de las personas trabajadoras optantes a ascenso de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de las personas trabajadoras en número no superior a dos.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos tenga su capacidad física disminuida.

Principios a tener en cuenta:

- a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.
- b) Los aspirantes administrativos con más de dos años al servicio de la empresa ocuparán plaza de auxiliar al cumplir los dieciocho años.
- c) En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad un valor del 30 por 100.
- d) Para la promoción no se habrá de discriminar por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etcétera.
- e) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas, al menos, con quince días de antelación.

Artículo 19. Movilidad. —

1. La movilidad, tanto la funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de puesto de trabajo, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) Cuando tenga lugar el traslado de centro se respetarán las condiciones de trabajo que la persona trabajadora tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario.
- d) El cambio se comunicará a la persona trabajadora con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

2. Cuando sea necesario introducir alguno de los cambios regulados en el apartado anterior, solo podrán quedar afectados por los mismos las personas trabajadoras cuyo grupo profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. La designación de la

persona trabajadora concreta deberá respetar, por este orden, los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio de la persona trabajadora al nuevo centro de trabajo, de tal forma que a igualdad de grupo profesional deberá ser cambiada la persona trabajadora más moderna, y a igual antigüedad el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo.

3. Cuando el puesto haya sido cubierto por una persona trabajadora fija de plantilla a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

Cuando una persona trabajadora esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a la hora de su reincorporación.

4. Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, las personas trabajadoras que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros percibirán por una sola vez y en concepto de compensación por el cambio la cantidad de 18,03 euros, respetando sus condiciones laborales, en los términos del apartado c) del presente artículo.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 20. Jornada. —

1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

Para las personas trabajadoras que efectúan sus servicios en jornada nocturna, la jornada será de treinta y siete horas semanales efectivas, siéndoles de aplicación los mismos criterios del párrafo anterior.

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

La equivalencia en cómputo anual de las jornadas completas con régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana será de 1.739 horas y 1.650 horas, dependiendo de que se trate de jornada diurna o nocturna.

2. La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un día de descanso, referido, bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. En el caso de que una persona trabajadora trabaje en más de una empresa, el disfrute de este descanso tendrá lugar en uno solo de estos días, concentrándolo en aquel en el que la persona trabajadora preste mayor jornada. Con carácter

general y a salvo de lo establecido antes, el disfrute del día de descanso se realizará preferentemente por mitades de la plantilla del centro cada uno de los días mencionados. No obstante, cuando en el centro trabaje una sola persona trabajadora, ésta tendrá derecho a media jornada de descanso cada uno de los días citados.

Artículo 21. Días libres por festivos. —

La persona trabajadora cuya jornada normal se desarrolle en días festivos podrá optar entre:

- a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes.
- b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- c) Cobrarlo según normativa vigente.

Se exceptúan de lo anterior las personas trabajadoras contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Artículo 22. Horarios. —

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes legales de las personas trabajadoras habrán de tramitarse a través del procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.

Artículo 23. Vacaciones. —

El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si la persona trabajadora disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que dé más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida, viniendo obligada la empresa entrante al abono del indicado descuento en la primera nómina completa que perciba la persona trabajadora en la nueva empresa. Se entiende que dicho abono corresponde a la parte proporcional de vacaciones devengadas entre la fecha de subrogación y el 31 de diciembre de dicho año, por lo que si la persona trabajadora no mantiene su vinculación con la empresa entrante en la totalidad de dicho periodo, se le descontará de su liquidación la parte proporcional correspondiente.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 24 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada persona trabajadora hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

El período de disfrute será de julio a septiembre, ambos inclusive, sin perjuicio de que el empresario y la persona trabajadora puedan acordar otra fecha fuera del período citado. Se respetarán, en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones en turnos organizados sucesiva o rotativamente.
- b) Cuando exista un turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y la persona trabajadora conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.

e) Cuando se trabaje en más de una empresa, el período vacacional vendrá fijado por el de la empresa en la que la persona trabajadora tenga mayor jornada, quedando el resto de las empresas obligadas a conceder las vacaciones en ese mismo período vacacional. Lo anterior regirá salvo en el caso de las empresas que tengan establecido un período de cierre o de cesación de la actividad por motivos vacacionales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere los párrafos anteriores coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado.

CAPÍTULO IV

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 24. Subrogación del personal. —

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

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, 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/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y las personas trabajadoras autónomas 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 personas trabajadoras, 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 aquella.

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 24 en los apartados a y b.

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 este artículo 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 las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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 periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora siga vinculada 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 las personas trabajadoras afectadas 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 1º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un/a 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 aquellas personas trabajadoras 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 todas las personas 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 todas las personas trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Artículo 24.a) Supuestos especiales de subrogación. — Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde las personas trabajadoras prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a las personas trabajadoras adscritas a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a) Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente formula:

$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

CLASE DE AERONAVE	COEFICIENTE DE PONDERACIÓN
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b) A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c) Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores/as a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por niveles /grupos profesionales.
- 2) En cada una de los niveles/grupos profesionales se distribuyen las personas trabajadoras existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada,

agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de personas trabajadoras con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de esta persona trabajadora, la misma sería subrogada, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no de la siguiente persona trabajadora de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

A la siguiente persona trabajadora de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con la persona trabajadora anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada de la persona trabajadora esta será subrogada, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada de la persona trabajadora, esta no será subrogada y el número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no de la siguiente persona trabajadora de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación de la persona trabajadora anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todas las personas trabajadoras de la lista.

Una vez llegado a la última persona trabajadora de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, la persona trabajadora será subrogada, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d) Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e) Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectara a dicha categoría/grupo profesionales.

f) En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de las personas trabajadoras.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 24.b). 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 cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la persona trabajadora 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 cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro 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 al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 25. Licencias. —

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, salvo en el apartado k) que no será necesario justificar después de su uso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos/as, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Un día por nacimiento de nietos/as, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:

— Tres días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros, ampliable a un día más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

— Dos días si es por hermanos/as, abuelos/as, nietos/as y cuñados e hijos/as políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

— En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

- e) Por fallecimiento:

— Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros.

— Tres días si es de hermanos/as, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

— Dos días si es de abuelos/as, nietos/as, cuñados e hijos/as políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable cuando las personas trabajadoras tengan que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

h) El tiempo preciso para el primer examen y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.

i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.

j) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

k) Seis días al año para asuntos propios. Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo adaptarse los calendarios laborales a dicha previsión. El disfrute de esta licencia se pactará entre empresario y la persona trabajadora. De no haber acuerdo, será la persona trabajadora quien elija los días de disfrute de acuerdo con las reglas siguientes:

— Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de cinco días.

— Sólo se podrá hacer uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:

Hasta 6 trabajadores/as: Un trabajador/a.

De 7 a 15 trabajadores/as: Dos trabajadores/as.

De 16 a 20 trabajadores/as: Tres trabajadores/as.

De 21 a 30 trabajadores/as: Cuatro trabajadores/as.

De 31 a 40 trabajadores/as: Cinco trabajadores/as.

De 41 a 50 trabajadores/as: Seis trabajadores/as.

Más de 50 trabajadores/as: El 15 por 100 de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia las personas trabajadoras que lo hayan solicitado con antelación.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos/as menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia.

Deberá acreditarse el tiempo empleado.

A los efectos previstos en el apartado d) y e) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

En ningún caso comenzarán las licencias de este artículo en festivo, domingo o día de descanso y, en caso de haber realizado la jornada laboral, comenzará a partir del día siguiente laborable.

Licencias no retribuidas:

a) Un día en el caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres

Artículo 26. Excedencias. —

Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante contrato de sustitución.

Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia de la persona trabajadora, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. La persona trabajadora habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por la misma persona trabajadora. De dicha regla general se exceptúan aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Maternal y para la atención a familiares: En los términos regulados en el artículo 34 de este convenio.

Voluntaria Especial: Tendrá derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa mínima de un año. A la finalización de esta excedencia la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo, es decir, se entenderá, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 27. Cese voluntario de la persona trabajadora. —

La persona trabajadora, que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal del grupo directivo o técnico titulado: Dos meses.
- Administrativos/as y mandos intermedios: Un mes.
- Subalternos, obreros y varios: Quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año las empresas vendrán obligadas a notificar a las personas trabajadoras la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 28. Pago de haberes. —

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite la persona trabajadora al empresario, o por decisión de este último cuando

mayoritariamente las personas trabajadoras de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Artículo 29. Determinación del pago de haberes. —

1. Salario base: Para los años 2022, 2023 y 2024 el salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente, no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez una merma en el salario.

Para el año 2022, el salario base y el plus convenio se incrementará en un 2,5% desde el 1 de enero de 2022, según la tabla anexa.

Para el año 2023, el salario base y el plus convenio se incrementará en un 2,5% desde el 1 de enero de 2023, según la tabla anexa.

Para el año 2024, el salario base y el plus convenio se incrementará en un 3% desde el 1 de enero de 2024, según la tabla anexa.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios del 4 por 100 del salario base en la tabla salarial anexa.

3. Plus de convenio: Las empresas abonarán un plus de convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figura en las tablas salariales anexas para los años 2022, 2023 y 2024.

Si se realizara jornada inferior a la completa, el plus de convenio se percibirá a prorrata.

4. Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa o proporcional, en otro caso, que será de 22.21€ para el año 2022, 22.77€ para el año 2023, y 23.45€ para el año 2024.

5. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 85 por 100 de la jornada de la persona trabajadora, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

Artículo 30. Absorción. —

Las mejoras económicas contenidas en el presente convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

Garantía ad personam. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias. —

Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas «de verano o julio», «Navidad» y «beneficios», en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y plus de convenio.

Se establece como fechas límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificación de verano: 10 de julio. No obstante, para las personas trabajadoras que tengan fijado su período vacacional para el mes de julio, dicha fecha límite será la del 1 de julio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
- c) Gratificación de beneficios: 30 de marzo del año siguiente, excepto en aquellas empresas que vinieran prorrateando su pago a lo largo de todo el año y aquellas que así lo acuerden con los representantes de las personas trabajadoras.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- 1. Gratificación de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
- 2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- 3. Gratificación de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 32. Horas extraordinarias. —

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia a la persona trabajadora del resumen semanal de las mismas.

La obtención de la cuantía del incremento que cada hora extraordinaria supone sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario total anual / Número de horas trabajadas al año X 75 %

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro donde se tengan que hacer, y entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios/as a hacerlas.

En ningún caso podrán realizar más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

Artículo 33. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado/a, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

CAPÍTULO VI

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

Artículo 34. Nacimiento y cuidado del menor, acogimiento o adopción y guarda con fines de adopción. -

A) Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento,

tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso de la persona trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) Suspensión y lactancia:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 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 16 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 supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 períodos 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 términos que reglamentariamente se determinen. En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, contadas a la elección de la persona trabajadora. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

En el caso de partos prematuros, que el neonato tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. Así mismo, tiene derecho de reducir su jornada hasta un máximo de dos horas. El periodo de suspensión del contrato puede computarse a instancia de la madre o en su defecto del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las primeras seis semanas posteriores al parto.

En el caso de partos prematuros con falta de peso y cuando el/la niño/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el permiso se ampliará tantos días como se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el periodo de lactancia de hijo/a menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde a la persona trabajadora.

C) Reducción de jornada por cuidado de menores de doce años o de personas con discapacidad, a que se refiere el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores: Los/as trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre, al menos, un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada. La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute corresponde a la persona trabajadora. La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de las personas trabajadoras los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse 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 tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán 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 certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

E) En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 7 de marzo.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 35. Principios Generales. –

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

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a las personas trabajadoras expuestas 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 las propias personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras 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/as de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de las personas trabajadoras.

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/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tabloneros 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/as 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 la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para las demás personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas. 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 de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

a) El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, 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) Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, las demás personas trabajadoras 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 las personas 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.

Artículo 36. Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo. —

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los/as trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de las personas trabajadoras y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Las empresas entregarán gratuitamente a sus trabajadores/as, para el desempeño de sus tareas, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, cuyo uso será obligatorio. La entrega del primer uniforme tendrá lugar en el período de treinta días a contar desde el inicio de la prestación del servicio. Tanto la ropa de trabajo como el calzado se facilitarán teniendo siempre en cuenta su adecuación a la talla de la persona trabajadora y serán de uso exclusivo.

Como norma general, y salvo acuerdo en otro sentido, los uniformes se entregarán en el centro de trabajo y en las fechas siguientes: Uniforme de verano, el 31 de mayo de cada año; uniforme de invierno, el 31 de octubre de cada año. Además de los uniformes, las empresas dotarán de anorak o prenda de abrigo similar a las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y la humedad.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de las personas trabajadoras y, más concretamente, con los comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Artículo 37. Vestuario. —

Las empresas están obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de limpieza. En los concursos públicos deberá incluirse dicha solicitud en la oferta que se presente.

Artículo 38. Manipulación de cargas. —

El empresario, en el supuesto de que alguna persona trabajadora manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para las personas trabajadoras.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de una o varias personas trabajadoras,

como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que, por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, entrañe riesgos para las personas trabajadoras.

El empresario debe proporcionar información y formación a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Artículo 39. Consulta y participación de las personas trabajadoras. —

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los/as trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

— Delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud: Los delegados/as de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados/as de prevención dependerá del total de trabajadores/as de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores/as, el/la delegado/a de prevención será el/la delegado/a de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un/a delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre los/as delegados/as de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores/as, el número de delegados/as de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos/as por y entre los/as delegados/as de personal.

— El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales; está formado por los/as delegados/as de prevención, en representación de las personas trabajadoras, y el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los/as delegados/as de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité serán asumidas por los/as delegados/as de prevención.

Artículo 40. Servicios de prevención. —

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Labores, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa, y a las personas trabajadoras, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados:

— Servicio de Prevención Propio (artículo 14 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero): El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 personas trabajadoras.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 personas trabajadoras, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto citado.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.

— Servicio de Prevención Ajeno (artículo 16 Real Decreto 39/1997): El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

— Que la designación de una o varias personas trabajadoras sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

En todas las actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario o por el servicio de prevención propio, según lo previsto en los artículos 14.2 y 15.4 del Real Decreto 39/1997.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de las personas trabajadoras deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concretar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención.

— Servicio de Prevención Mancomunado (artículo 21 Real Decreto 39/1997): Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, teniendo en cuenta la situación de los diferentes centros en relación con la ubicación del servicio a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

En el acuerdo de constitución de servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deba desarrollarse.

Los representantes de los empresarios y de las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrolladas por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones conforme a lo previsto en el artículo 37 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de dichas Mutuas, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Artículo 41. Toxicidad, peligrosidad y penosidad. —

Aquellas personas trabajadoras que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas, y por el tiempo que las realicen percibirán un incremento de, al menos, un 20 por 100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción de la persona trabajadora.

Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 42. Accidente de trabajo. —

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, más plus de convenio, vigente a la fecha de la baja. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 43. Intervenciones quirúrgicas u hospitalización. —

En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará a la persona trabajadora intervenida u hospitalizada un suplemento, hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta.

Artículo 44. Enfermedad común y accidente no laboral. —

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio en el momento de la baja, a partir del cuarto día de la baja en incapacidad temporal. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo con habitualidad el plus de nocturnidad tendrán derecho a que en el primer proceso del año por incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral se les incluya dicho concepto en el complemento a cargo de la empresa desde el vigésimo primer día de la baja.

Solo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Además del complemento previsto en este artículo, las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 45. Devengo de gratificaciones extraordinarias a consecuencia de situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral. —

Cuando se produzca la primera y segunda bajas por enfermedad común o accidente no laboral dentro de cada semestre natural, estos dos primeros períodos de incapacidad temporal derivado de dichas contingencias no se deducirán del devengo de la gratificación extraordinaria que corresponda al semestre de que se trate. Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo semestre no darán derecho a la percepción de la parte proporcional de la gratificación que corresponda a dicho período. Respecto de la paga de beneficios, el devengo de esta gratificación extraordinaria solo quedará afectado a partir de la quinta baja producida en el período anual de referencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha de la alta médica derivada de este proceso de enfermedad, aunque dicha alta se produzca en año natural distinto.

A los efectos de lo regulado en este artículo, se tendrá en cuenta la fecha de inicio de cada baja, con independencia de que el proceso de incapacidad laboral finalice en fecha posterior al período de devengo de cada paga extraordinaria.

Artículo 46. Guarderías y escuelas infantiles. —

Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles consistente en 28.46€ mensuales para el año 2022, 29.17€ mensuales para el año 2023 y 30.05€ mensuales para el año 2024, por cada hijo/a de cuatro años o de edad menor.

Artículo 47. Jubilación parcial. —

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos y de conformidad con la normativa vigente en esta materia, podrán acceder a la jubilación parcial.

Para ello, las personas trabajadoras deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral de la persona trabajadora, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, la persona interesada no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía la persona trabajadora antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con una persona trabajadora en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será indefinida.

La jornada de la persona trabajadora relevista será la que venía prestando la persona trabajadora jubilada en la parte dejada vacante por este.

Las personas trabajadoras jubiladas parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que las personas trabajadoras contratadas para sustitución de vacaciones.

CAPÍTULO IX

CONTRATACIÓN

Artículo 48. Contratación. —

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

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

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 persona trabajadora para la prestación laboral de ésta en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y personas trabajadoras.

Contrato temporal 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, conforme a lo previsto en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de trabajo por sustitución. —Es el contrato mediante el cual se contrata a personas trabajadoras para sustituir a otras con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y la persona trabajadora continúe trabajando, el contrato por sustitución correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 48.

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 las personas trabajadoras fijas discontinuas 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 las personas trabajadoras, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento a la persona trabajadora, se entenderá a todos los efectos que la persona trabajadora acepta, salvo que expresamente manifieste su desistimiento por escrito.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, 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, la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

Cuando la persona trabajadora sea contratada 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.

Formación profesional

Artículo 49. 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 las personas 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 las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 el 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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, 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.

A) Tiempo de formación. — Las personas trabajadoras 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:

«La persona trabajadora 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.

B) 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 aquellas personas trabajadoras que los soliciten.

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

C) Comisión Paritaria Sectorial de Formación.— La Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, constituida al amparo de los Acuerdos Sectoriales de Formación, se considera subsistente hasta su finalización teniendo establecido su Reglamento en base al mismo, así como cuando se haga efectivo, la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que se realizará en los términos que fijen los firmantes del presente Convenio Sectorial.

Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollarán también las siguientes:

Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivos respecto de las necesidades formativas en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de las personas trabajadoras afectadas.

Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas afín de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que pueden auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de las personas trabajadoras al acceso a la formación.

Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Promover y colaborar en la evaluación del impacto de formación que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del R.D. 395/2007, de 23 de marzo.

D) Acción formativa en las empresas y formación de oferta. - Funciones relativas a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras 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 R.D. 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 realicen 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 las personas 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.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo. 50. Tipificación de las faltas. —

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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 causará 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 otra persona trabajadora 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- 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 de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

A) Sanciones. —

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras 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.

B) Procedimiento sancionador. a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras o a los delegados/as/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora 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/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 las personas trabajadoras 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.

B) 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.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 51. Representación de las personas trabajadoras.

I

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de las personas trabajadoras, o sea, delegados/as de personal o comités de empresa:

a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 250 trabajadores/as: Treinta horas.
- De 251 a 600 trabajadores/as: Treinta y cinco horas.
- De más de 600 trabajadores/as: Cuarenta horas.

b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo.

Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios, habilitado por la empresa, comunicados de carácter laboral y sindical.

c) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d) Se podrán acumular en cada representante de las personas trabajadoras el doble de horas que le correspondan en el apartado a) de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

El acuerdo de empresa también podrá establecer, fijando las condiciones de atribución y de uso, una bolsa mensual o anual de horas sindicales.

e) Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente, ante el empresario, la representación para la que fueron elegidos/as y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

II

El comité de empresa y los/as delegados/as de personal tendrán las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este número II en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número II anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

III

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 del apartado II de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

IV

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los/as delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria, y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea acordarán con esta las medidas oportunas para evitar el perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Los representantes legales de las personas trabajadoras y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de asambleas, con un máximo de doce anuales. En todo caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas retribuidas anuales para la realización de asambleas, cuyas reglas de uso deberán negociarse entre los representantes de las personas trabajadoras y de la empresa. Todo lo anterior se aplicará salvo mejor acuerdo entre empresa y personas trabajadoras.

V

Delegados/as sindicales: el volumen de la plantilla mínima en cada empresa para el derecho a la existencia de delegados/as sindicales, será de 150 personas trabajadoras.

VI

Cuando se produzca la subrogación, los/as delegados/as de personal o los miembros del comité de empresa, elegidos por el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa concesionaria saliente, perderán su condición de tales, salvo las garantías del artículo 24 del presente convenio. Por el contrario, los/as delegados/as de personal o los miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes de las personas trabajadoras a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria.

Artículo 52. Comités intercentros. —

Aquellas empresas que dispongan de varios comités podrán crear un comité intercentro, el cual, en principio, estará constituido por un máximo de 12 miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

Artículo 53. Cobro cuotas sindicales. —

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán descontar de la nómina de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deban abonar a su central sindical. A tal efecto, el escrito deberá contener:

— Cuantía a descontar.

— Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que la persona trabajadora, una vez hecha la petición, desee que no se le descuente, deberá comunicarlo por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

Artículo 54. Finiquitos. —

Los finiquitos serán del mismo modelo que se adjunta a este convenio y carecerán de efectos liberatorios si, previa petición del interesado/a, no están visados por el comité de empresa, delegados/as o sindicato al que está afiliado la persona trabajadora.

Se entiende que el finiquito supone el fin del contrato de trabajo entre la empresa y la persona trabajadora, por lo que no tendrán carácter de finiquito aquellas situaciones que producen suspensión de los contratos de trabajo, a no ser que voluntariamente se acepte la extinción del contrato de trabajo. Entre la recepción del finiquito por el comité o delegados/as y su informe no podrá transcurrir más de dos días.

La persona trabajadora disconforme con el recibo de finiquito tendrá derecho, no obstante, a percibir de forma separada los salarios corrientes devengados.

Artículo 55. Comisión sectorial regional de formación. —

La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de las personas trabajadoras del sector, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado, a fin de compatibilizar la mayor competitividad de estas con la formación individual de las personas trabajadoras. Por esta razón, ambas partes, acogiéndose al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua suscrito entre la CEOE, CC.OO. y UGT, acuerdan la constitución de una comisión regional de formación. Esta comisión sectorial estará integrada por ocho miembros, cuatro por las organizaciones sindicales firmantes y cuatro por la representación empresarial. Será cometido de dicha comisión realizar los estudios pertinentes sobre el sector al objeto de definir las acciones formativas más idóneas, así como administrar los planes de formación que se realicen al amparo del citado acuerdo nacional de formación y que afecten a empresas y personas trabajadoras del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. El dictamen de dicha comisión mixta será preceptivo para dar curso a todos los planes presentados.

Artículo 56. Comisión sectorial de seguridad y salud. —

Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral, que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que, a nivel sectorial, supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades del sector y las medidas de prevención de los mismos. La comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

La comisión, que estará integrada por ocho miembros, deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del convenio y formarán parte de la misma, con carácter paritario, las organizaciones firmantes, a razón de cuatro miembros por cada representación sindical y empresarial. En la comisión podrán integrarse, con voz, pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. Estas reglas deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán, en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de la comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Artículo 57. Cláusula de no aplicación. —

Para la no aplicación de este convenio se estará en lo establecido en el artículo 82.3 de Estatuto de los Trabajadores.

En materia de inaplicación salarial y atendiendo a la idiosincrasia del sector las empresas que planteen una inaplicación salarial deberán:

Para la no aplicación del régimen salarial, las empresas, además de lo regulado en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de procedimiento, deberán notificarlo también a la comisión mixta paritaria en caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as.

La solicitud correspondiente detallará: el número de personas trabajadoras que se verán afectadas, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo, adjuntará la documentación que justifique la petición (memoria explicativa: Balances tres últimos años, cuentas de resultados de los tres últimos años, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro y viabilidad).

Artículo 58. — Igualdad de trato y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas 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 otras personas trabajadoras.
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 en 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 personas trabajadoras.
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.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.** Régimen de cotización en subrogación parcial.

La subrogación parcial en el contrato de una persona trabajadora, aun cuando la misma afectase a una porción de jornada inferior a doce horas semanales, no alterará el régimen de cotización derivado de su contrato de trabajo, el cual se mantendrá a estos efectos en los mismos términos, aunque el empleo se comparta entre dos o más empresas. Estas habrán de distribuir la cotización global de la persona trabajadora en proporción a la parte de jornada respectiva.

Segunda. La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo queda regulada por lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Si la prestación por maternidad se modificase reduciendo el actual régimen de cobertura, las trabajadoras tendrán derecho a ser complementadas hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más el plus de convenio desde el primer día de la baja.

Tercera. Comisión absentismo. -

Las partes negociadoras consideran prioritario el establecimiento de pautas que favorezcan el control del absentismo existente en el sector. Por ello, acuerdan constituir una comisión específica integrada por dos representantes de cada sindicato y de cada asociación presentes en la Mesa Negociadora.

Dicha comisión, que iniciará su actuación dentro del último trimestre de 2022, establecerá las bases para la inclusión en el convenio de las medidas necesarias para reducir el actual nivel de

absentismo laboral. Asimismo, la comisión establecerá los criterios de regulación de las licencias por asistencia médica de las personas trabajadoras que realicen turno de noche.

Asimismo, y en la medida que así se acuerde, se propiciará la incorporación al presente convenio de las fórmulas consensuadas dentro de dicha comisión para su inmediata aplicación al Sector por el cauce previsto para los acuerdos de comisión paritaria.

Cuarta. — Los atrasos de 2022 derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su publicación en el BOCM. La actualización de las nóminas de las personas trabajadoras correspondiente a las tablas salariales fijadas para 2023 y 2024 se harán efectiva en el mes enero de cada uno de dichos años. Las empresas podrán, voluntariamente, efectuar pagos a cuenta de los atrasos del convenio correspondientes al año 2022 con anterioridad a la publicación del convenio y desde la firma de éste.

Quinta.— Se recuerda la obligación de ajustarse a la normativa vigente en lo referente a los Planes de igualdad.

Sexta.— En la medida en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social permita el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras de jornada completa que mantengan empleo compartido con dos empresas, y se acepte a dichos efectos la cobertura mediante contratación a tiempo parcial del relevista en ambas empresas en proporción al tiempo de trabajo desarrollado por el/la jubilado/a en cada una de ellas, podrá aceptarse la jubilación parcial de dichas personas trabajadoras. En tal caso, el período de prestación reducida se efectuará con preferencia de la empresa con mayor jornada del relevista.

Séptima. — En caso de modificación por parte del convenio sectorial estatal de alguna de las materias reservadas al mismo, la comisión negociadora del presente convenio se reunirá en el plazo de 1 mes de la publicación de las modificaciones del estatal, para incorporarlas a éste.

Octava. — Las partes acuerdan incorporar al presente convenio el contenido del acta de la Comisión Paritaria de fecha 30.03.16, cuyo texto literal es el siguiente: “cuando la jornada semanal se desarrolle a tiempo parcial y en menos de 5 días laborables, hay que dividir la jornada semanal que efectivamente realice entre 5 días y el resultante de horas-día será el que se aplicará a cada día de los asuntos propios reconocidos en convenio”.

ANEXO I

MODELO DE FINIQUITO

CONCEPTO	IMPORTE (EUROS)
Total bruto	
Líquido a percibir	

El abajo firmante, reconozco haber recibido en este momento de la empresa la cantidad de euros, constitutivos del importe de la liquidación final a mis devengos, efectuada por el motivo de haber rescindido en el día de hoy, por recíproco acuerdo, el contrato de trabajo que me ligaba a aquella. Liquidación esta, con el pago de cuyo importe me doy por enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos. Y para que así conste, lo firmo en, a de de

Firma: La persona trabajadora

Firma: La empresa

¿Desea usted que este finiquito sea visado por el comité, delegado o centrales sindicales, previa su aceptación, conforme artículo 54 del actual convenio?	Sí	No
V.º B.º El representante sindical	Firma	Firma

ANEXO II
SUBROGACIÓN EMPRESA SALIENTE

NOMBRE	
APELLIDOS	
DOMICILIO	
N.º AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL	
ANTIGÜEDAD	
JORNADA	
HORARIO	
FECHA DISFRUTE VACACIONES	
DIAS DE ASUNTOS PROPIOS	
OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS	
TIPO DE CONTRATO	
RLPT	

TABLAS SALARIALES CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

AÑO 2022

	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		T. ANUAL
	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/año
GRUPO 1.-DIRECTIVOS Y TÉCNICOS					
DIRECTOR	1.522,13 €		231,52 €		26.304,63 €
JEFE DEP. O SERVICIO	1.425,56 €		227,04 €		24.788,96 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.228,42 €		218,20 €		21.699,35 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.165,62 €		215,39 €		20.715,20 €
GRUPO 2.-ADMINISTRATIVOS					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.230,25 €		218,27 €		21.727,80 €
CAJERO	1.121,22 €		213,37 €		20.018,87 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.087,65 €		211,89 €		19.493,04 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.024,72 €		209,01 €		18.505,97 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	961,78 €		206,21 €		17.519,81 €
ASPIRANTE ADM.	734,47 €		196,00 €		13.957,12 €
TELEFONISTA	943,00 €		205,37 €		17.225,54 €
COBRADOR	943,00 €		205,37 €		17.225,54 €
GRUPO 3.-MANDOS INTERMEDIOS					
ENCARGADO GENERAL	1.228,42 €		218,20 €		21.699,35 €
SUPER.O ENC. DE ZONA	1.169,62 €		215,55 €		20.777,47 €
SUPER. O ENC. DE SECTOR	1.121,22 €		213,31 €		20.017,94 €
ENCARG. DE GR. O EDIF.		32,84 €		6,85 €	18.058,04 €
RESPONSABLE DE EQUIPO		29,66 €		6,72 €	16.556,31 €
GRUPO 4.-SUBALTERNOS					
ORDENANZA	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
ALMACENERO	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
VISTERO	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
VIGILANTE	891,65 €		203,04 €		16.420,35 €
GRUPO 5.-PERSONAL OBRERO					
ESPECIALISTA		32,84 €		6,85 €	18.058,04 €
PEÓN ESP. O CRIS. ESP.		29,66 €		6,72 €	16.556,31 €
CONDUCTOR - LIMPIADOR		34,09 €		6,89 €	18.645,67 €
LIMPIADOR		29,32 €		6,69 €	16.383,75 €
GRUPO 6.-OFICIOS VARIOS					
OFICIAL		32,83 €		6,84 €	18.048,71 €
AYUDANTE		29,66 €		6,72 €	16.556,31 €
PEÓN		29,32 €		6,69 €	16.383,75 €

TABLAS SALARIALES CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

AÑO 2023

	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		T. ANUAL
	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/año
GRUPO 1.-DIRECTIVOS Y TÉCNICOS					
DIRECTOR	1.560,18 €		237,30 €		26.962,24 €
JEFE DEP. O SERVICIO	1.461,20 €		232,71 €		25.408,68 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.259,13 €		223,66 €		22.241,84 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.194,76 €		220,78 €		21.233,08 €
GRUPO 2.-ADMINISTRATIVOS					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.261,00 €		223,73 €		22.270,99 €
CAJERO	1.149,25 €		218,71 €		20.519,34 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.114,84 €		217,19 €		19.980,37 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.050,34 €		214,23 €		18.968,61 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	985,82 €		211,36 €		17.957,81 €
ASPIRANTE ADM.	752,84 €		200,90 €		14.306,05 €
TELEFONISTA	966,58 €		210,50 €		17.656,17 €
COBRADOR	966,58 €		210,50 €		17.656,17 €
GRUPO 3.-MANDOS INTERMEDIOS					
ENCARGADO GENERAL	1.259,13 €		223,66 €		22.241,84 €
SUPER.O ENC. DE ZONA	1.198,86 €		220,94 €		21.296,90 €
SUPER. O ENC. DE SECTOR	1.149,25 €		218,65 €		20.518,39 €
ENCARG. DE GR. O EDIF.		33,66 €		7,02 €	18.509,49 €
RESPONSABLE DE EQUIPO		30,41 €		6,89 €	16.970,22 €
GRUPO 4.-SUBALTERNOS					
ORDENANZA	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
ALMACENERO	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
VISTERO	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
VIGILANTE	913,94 €		208,12 €		16.830,85 €
GRUPO 5.-PERSONAL OBRERO					
ESPECIALISTA		33,66 €		7,02 €	18.509,49 €
PEÓN ESP. O CRIS. ESP.		30,41 €		6,89 €	16.970,22 €
CONDUCTOR - LIMPIADOR		34,94 €		7,06 €	19.111,81 €
LIMPIADOR		30,05 €		6,86 €	16.793,35 €
GRUPO 6.-OFICIOS VARIOS					
OFICIAL		33,65 €		7,01 €	18.499,93 €
AYUDANTE		30,41 €		6,89 €	16.970,22 €
PEÓN		30,05 €		6,86 €	16.793,35 €

TABLAS SALARIALES CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

AÑO 2024

	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		T. ANUAL
	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/año
GRUPO 1.-DIRECTIVOS Y TÉCNICOS					
DIRECTOR	1.606,98 €		244,42 €		27.771,11 €
JEFE DEP. O SERVICIO	1.505,03 €		239,69 €		26.170,94 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.296,91 €		230,37 €		22.909,09 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.230,60 €		227,40 €		21.870,07 €
GRUPO 2.-ADMINISTRATIVOS					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.298,83 €		230,44 €		22.939,12 €
CAJERO	1.183,72 €		225,27 €		21.134,92 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.148,28 €		223,70 €		20.579,78 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.081,85 €		220,66 €		19.537,67 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.015,40 €		217,71 €		18.496,54 €
ASPIRANTE ADM.	775,42 €		206,93 €		14.735,23 €
TELEFONISTA	995,57 €		216,82 €		18.185,86 €
COBRADOR	995,57 €		216,82 €		18.185,86 €
GRUPO 3.-MANDOS INTERMEDIOS					
ENCARGADO GENERAL	1.296,91 €		230,37 €		22.909,09 €
SUPER.O ENC. DE ZONA	1.234,82 €		227,56 €		21.935,81 €
SUPER. O ENC. DE SECTOR	1.183,72 €		225,20 €		21.133,94 €
ENCARG. DE GR. O EDIF.		34,67 €		7,23 €	19.064,78 €
RESPONSABLE DE EQUIPO		31,32 €		7,10 €	17.479,33 €
GRUPO 4.-SUBALTERNOS					
ORDENANZA	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
ALMACENERO	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
VISTERO	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
VIGILANTE	941,36 €		214,36 €		17.335,78 €
GRUPO 5.-PERSONAL OBRERO					
ESPECIALISTA		34,67 €		7,23 €	19.064,78 €
PEÓN ESP. O CRIS. ESP.		31,32 €		7,10 €	17.479,33 €
CONDUCTOR - LIMPIADOR		35,99 €		7,27 €	19.685,17 €
LIMPIADOR		30,95 €		7,07 €	17.297,15 €
GRUPO 6.-OFICIOS VARIOS					
OFICIAL		34,66 €		7,22 €	19.054,93 €
AYUDANTE		31,32 €		7,10 €	17.479,33 €
PEÓN		30,95 €		7,07 €	17.297,15 €

(03/17.846/22)



JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 5.317/2023

Servicio de Administración Laboral
Expediente: 14/01/0197/2023
Código de Convenio: 14000445011981

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Locales y Edificios de la Provincia de Córdoba (años 2023 a 2024), aprobado el día 13 de noviembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, en la fecha certificada

Córdoba, 5 de diciembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Capítulo I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores/as y las empresas que ejerzan la actividad de Limpieza de Edificios y Locales en la provincia de Córdoba y mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales radiquen fuera de la provincia.

Artículo 2. Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero de 2023, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración de este Convenio extenderá su vigencia a los años 2023 y 2024, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Al término de la vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con el artículo 86 el Estatuto de los Trabajadores/as. En cualquier caso la denuncia deberá notificarse a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

En cualquier caso, tras la denuncia del Convenio este mantendrá su ultraactividad, resultando de aplicación en su totalidad hasta que se alcance el nuevo acuerdo que venga a sustituirlo.

Artículo 3. Absorción y Compensación

Las mejoras y remuneraciones concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, no serán absorbidas ni compensadas por las establecidas en este Convenio.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

En el caso en que, por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo alguno de sus artículos o una parte sustancial de los mismos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegará a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de mediación establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

Capítulo II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Facultades de la Empresa

La Dirección y control de la actividad laboral, así como la Organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, Empresario o persona en quien delegue. Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores/as, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6

Los trabajadores/as/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.

Artículo 7

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial son meramente enunciativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistos 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 ta-

reas 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 a que tenga derecho el trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

-Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

-Grupo II: Personal Administrativo.

-Grupo III: Mandos Intermedios.

-Grupo IV: Personal Operario.

Artículo 9. Grupo I

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

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

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

Artículo 10. Grupo II

Los trabajadores/as/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/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

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

Artículo 11. Grupo III

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

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

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título

meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 12. Grupo IV

Los trabajadores/as/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.

Artículo 13. Definición Grupo Profesional I

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

Artículo 14. Definición Grupo Profesional II

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

Artículo 15. 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 Encar-

gados 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/as, 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/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Artículo 16. Definición Grupo Profesional IV

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

Artículo 17.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 16.

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

Artículo 18.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 16. 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/as.

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

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

Artículo 19. Movilidad Funcional

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 correspondientes a su grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y 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.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a la del Grupo profesional o las de categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador pasará a pertenecer a la nueva categoría profesional, reservándose éste la elección de aceptar la nueva categoría o continuar en la de procedencia, sin menoscabo de la diferencia salarial que devenga la categoría que efectivamente realiza de superior categoría.

En cualquier caso, y desde la fecha que al trabajador se le

asignen funciones de superior categoría, devengará el nivel retributivo correspondiente a la categoría desempeñada.

Capítulo III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 20. Cuantificación y Estructura del Salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 21. Conceptos Retributivos

Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- d) Gratificación de beneficios.
- e) Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.

- f) Horas extraordinarias.
- g) Pluses.

Artículo 22. Salario Base

Las cantidades correspondientes al salario base para los distintos Grupos y categorías profesionales, serán las especificadas en tabla anexa número 1.

Los salarios a que se refiere dichas tablas son mensuales y se harán efectivos por mensualidades vencidas, como máximo a día 3 del siguiente mes.

Artículo 23. Complementos por Antigüedad

El complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores/as que accedieran a un contrato indefinido a partir del 29 de julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del Salario Base en vigor por quinquenio.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad

1. Todo el personal en cada uno de los meses de julio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

2. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente, y se abonarán en las siguientes fechas:

- a) El día 15 de julio, la devengada del 1 de enero al 30 de junio.
- b) El día 18 de diciembre, la devengada del 1 de julio al 31 de diciembre.

3. Cuando el trabajador disfrute sus vacaciones en el mes de julio o de diciembre y a petición del mismo, la gratificación le será abonada en la nómina de junio o de noviembre, según corresponda.

Artículo 25. Gratificación de Beneficios

1. Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una

gratificación de beneficios que se percibirá en el primer trimestre del año, y que corresponde al ejercicio económico del año anterior.

2. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Artículo 26. Asignaciones y Gratificaciones Complementarias o Especiales

1. Gratificación de trabajos complementarios. Cuando ocasionalmente el personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Limpiadora, Limpiacristales, Peón Especializado/a, Especialista y Conductor/a-Limpiador/a, realice trabajos complementarios distintos de los definidos como actividades propias y habituales de su categoría, como los de fregar platos, recoger mesas, poner lavadoras, servicios de lavandería, hacer camas, colgar o descolgar cortinas u otros análogos, recibirá la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Dicha cantidad es mensual y se abonará por mensualidades vencidas. Se percibirá proporcionalmente a los días trabajados al mes, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

2. Gratificación centros mineros. Dadas las especiales características en se desarrolla la actividad laboral en los Centros Mineros de nuestra Provincia, se establece que el personal que preste sus servicios en dichos Centros, recibirá la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Dicha cantidad se hará abonable por mensualidades vencidas. Cuando la jornada de trabajo fuese inferior a la normal, se percibirá la gratificación proporcionalmente a la misma, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

1. Las partes firmantes manifiestan la necesidad y la conveniencia de eliminar las horas extraordinarias en el Sector, quedando a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, expresamente prohibidas; sin embargo, se realizarán en casos muy extremos, y en tal caso serán de dos horas por mes y trabajador, debiendo ser justificadas por los empresarios ante los representantes de los trabajadores/as, para determinar la situación que las motivó.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor hora ordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Ingresos Anuales} = (\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15}{\text{Jornada anual (1.728 horas)}}$$

Se entiende por ingresos anuales a estos efectos el salario base mensual más antigüedad multiplicados por 15 mensualidades. Para calcular el valor de la hora extraordinaria, sobre el valor hora ordinaria se aplicará un incremento del 75 por 100.

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \text{Valor hora ordinaria} \times 175 \%$$

Por acuerdo entre las partes, las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con tiempo de descanso equivalentes, (1 hora trabajada = 1 hora y 3/4 de descanso), en los días que aquellas decidan, dentro de los tres meses siguientes a la prestación de las horas extraordinarias.

Artículo 28. Pluses

1. Plus de Festivos. Se establecen los Pluses en las cuantías y por los conceptos siguientes:

Centros Hospitalarios, percibirán la cantidad que es de ver en la tabla salarial anexa.

Centros con Plus reconocido al 31-05-1994, percibirán la canti-

dad que es de ver en la tabla salarial anexa.

Centros no hospitalarios, Trabajadores/as con rotación anual en Domingos y Festivos. Frecuencia de trabajo mínima para su devengo: 2 Domingos/mes o 8 Festivos/año, percibirán la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Resto de trabajadores/as que realicen circunstancialmente su jornada en Domingo o Festivo percibirán por ese día la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

2. Plus de transporte. Se establece un Plus de Transporte, igual para todas las categorías, siendo su cuantía la establecida en la tabla salarial anexa por día efectivamente trabajado.

Este Plus se devengará por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada, no siendo absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

3. Nocturnidad. El trabajo nocturno será el comprendido entre las 22 horas a las 6 horas. Cuando se realicen trabajos en estas horas el trabajador/a percibirá un Plus de Nocturnidad, consistente en el 25 por 100 sobre salario base de Convenio.

Capítulo IV

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 29. Jornada de Trabajo

1. La jornada máxima de trabajo será de 38 horas semanales, equivalentes a 1.728 horas en cómputo anual, en las que están computadas como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio siempre que la jornada sea completa y de forma continuada.

2. Se entenderá como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Artículo 30. Descansos y Horario

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas consecutivas.

2. Las empresas se comprometen a confeccionar un cuadrante de horas de trabajo, que contemple los descansos de sábados alternativos siempre y cuando el servicio a realizar en el Centro lo permita y de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as o en su caso, con los propios trabajadores/as.

3. En los 3 días de FERIA de cada localidad, la jornada laboral será de 3 horas cada uno de los días, o la parte proporcional a la jornada que se realice.

4. Asimismo los días 24 y 31 de diciembre, se establece uno de ellos de total descanso y del otro la mitad de la jornada, cuya distribución entre el personal se determinará por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as o los propios trabajadores/as, en su caso.

Artículo 31. Vacaciones

1. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, o la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, que no podrán comenzar en día de descanso, domingo ni festivo.

2. El período hábil para el disfrute de las vacaciones, será el comprendido entre los meses de julio a septiembre, ambos incluidos, de cada año.

3. El turno correspondiente a cada trabajador se determinará mediante sorteo en presencia de los Delegados/as de Personal, o de los propios trabajadores/as en su caso, de cada centro o por sistema rotativo, según decidan la mayoría de los trabajadores/as.

4. Durante el primer trimestre del año, por parte del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o por los propios trabajadores/as, en su caso, se comunicará a la Dirección de la empresa el período de vacaciones elegido por cada uno de ellos. La empre-

sa dispondrá de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de comunicación, para confeccionar las listas definitivas de los diferentes turnos de vacaciones.

5. El personal afectado por cada cuadro de vacaciones, debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios de la empresa, o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

6. Si durante el disfrute de las vacaciones del trabajador/a se produjera baja de Incapacidad Transitoria que precise ingreso en centro hospitalario superior a 2 días, se suspenderán las mismas, disfrutándose el resto de los días de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

7. Las empresas se obligan a contratar al personal para la sustitución de vacaciones, por el tiempo que dure el período vacacional, siempre que continúe la actividad del centro.

8. El derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural. No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una capacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el periodo de suspensión de Contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que la incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones, y antes de llegar dicha fecha, el trabajador o la trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones, acordándose a tal efecto un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32. Permisos Retribuidos

Las empresas, a solicitud de sus trabajadores/as, y previo aviso, les concederán los siguientes permisos retribuidos, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Por matrimonio del propio trabajador o inscripción en el registro de pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

d) Por fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

e) Por mudanza del domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional y período determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a la duración de ausencias y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes mencionado, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales por representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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».

i) Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un/a menor de doce años o discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario, en al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del mismo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

j) Para asistencia médica los trabajadores/as dispondrán de 14 horas anuales.

El disfrute del régimen de licencias y permisos retribuidos recogido en el presente Convenio se extiende a cualquier unión de convivencia o parejas de hecho que acrediten su inscripción en el correspondiente registro público; de igual manera, las referencias a hijos, padres, hermanos o demás familiares se aplicaran tanto a hijos naturales como adoptados.

En casos de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, los trabajadores/as/as disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos.

sos retribuidos que el resto de trabajadores/as, debiendo acreditar la unión de la convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 33. Asuntos Propios

Prevía solicitud de los trabajadores/as con 48 horas de antelación (salvo casos excepcionales), y que en todo caso serán sin justificación, tendrán derecho a los siguientes días anuales retribuidos para asuntos propios:

- Trabajadores/as/as de Centros Hospitalarios: 5 días/año.
- Trabajadores/as/as restantes centros: 2 días/año.

Estos días no podrán ser acumulables a vacaciones, ni a los 14 festivos, salvo casos excepcionales, y se podrán disfrutar en cualquier turno.

Artículo 34. Permisos no Retribuidos

1. Para los trabajadores/as que así lo soliciten, con al menos 3 días laborables de antelación, las empresas les concederán un permiso no retribuido con un mínimo de una semana y un máximo de un mes.

2. A la finalización del plazo establecido, el trabajador se incorporará de forma automática a su puesto de trabajo, en el mismo Grupo y con la misma categoría profesional.

3. Este permiso no retribuido sólo podrá solicitarse una vez al año.

Capítulo V

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 35. Movilidad entre Centros de Trabajo

Los trabajadores/as no serán trasladados del centro de trabajo, sino por razones imperativas del servicio, y estos traslados afectarán siempre con preferencia a los trabajadores/as de menor antigüedad, salvo solicitud expresa del cliente, en cuyo caso se seleccionará al más idóneo por razón de horario, proximidad al centro de trabajo, y siempre entre los de menor antigüedad, con información a los representantes legales de los trabajadores/as en un plazo máximo de 24 horas.

Artículo 36. Cómputo Desplazamientos

1. Para los desplazamientos realizados durante la jornada laboral entre centros de trabajo se establece un tope máximo de dos turnos.

2. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan tres centros, se computarán 10 minutos diarios de trabajo efectivo por desplazamientos y por turno.

3. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan más de tres centros, se computarán 25 minutos de trabajo efectivo por todos los desplazamientos y por turno, descansados al final de la jornada.

Artículo 37. Movilidad Geográfica y Dietas

En los supuestos de desplazamientos a centros de trabajo, situados fuera de la localidad habitual del trabajador, y que no tengan la consideración de traslado, devengarán a favor de los trabajadores/as que los realicen las dietas establecidas en la tabla salarial adjunta.

2. Asimismo se abonarán los gastos de viaje por su importe íntegro en caso de transporte público, o bien a razón de 0,19 euros por km. cuando, por indicación expresa de la empresa, el trabajador use su propio vehículo.

3. Aquellas empresas que tengan establecidos centros de trabajo fuera del casco urbano, además de la obligación de abonar el plus de transporte establecido en el presente Convenio, estarán obligados a poner a disposición de sus trabajadores/as los medios de locomoción adecuados que facilite su desplazamiento a dicho centro de trabajo.

Artículo 38. Cambio de Puesto de Trabajo por razón de Em-

barazo

Las trabajadoras embarazadas, cuando el trabajo que realicen pueda poner en riesgo el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 39. Excedencias

1. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, en las excedencias voluntarias por mutuo acuerdo de las partes, se establece un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

2. Excedencias voluntarias para atención de menores. Los trabajadores/as que tengan a su cargo menores de doce años podrán solicitar la excedencia en la empresa, con independencia del tiempo de antigüedad. El tiempo de duración de la misma, se establece en un mínimo de seis meses y un máximo de cuatro años. La excedencia será optativa para el padre o la madre. Esta forma de excedencia se solicitará con un mes de antelación al comienzo de la misma, y para la incorporación será avisada la empresa igualmente con un mes de antelación a la fecha de su incorporación. La excedencia para atención de menores no podrá ser utilizada para ocupar un puesto de trabajo retribuido y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El período de excedencia será cubierto por un contrato de duración igual al período de excedencia, siempre que las condiciones existentes en cada momento en materia de contratación laboral lo permitan y cuando la misma se solicite por un período máximo de dos años.

4. En el supuesto de que un trabajador fijo solicitase excedencia para formalizar un contrato temporal de trabajo, distinto al de limpieza, con la Administración, la empresa le garantiza el reingreso en la misma una vez finalizado el contrato temporal antedicho, siempre que no exceda de doce meses. Dichas excedencias se podrán solicitar de año en año con un tope máximo de cuatro años. Debiendo preavisar tanto para su solicitud, prórrogas, como para su reingreso, con al menos un mes de antelación.

Capítulo VI

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 40. Incapacidad Temporal

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario base Convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias, a los trabajadores/as en situación de IT cuando concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Por accidente laboral desde el primer día de la baja.
- b) Por enfermedad que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario y en tanto subsista la baja médica.
- c) Por enfermedad común, a partir del decimosexto día de la baja, con un máximo de tres meses, en tanto subsista la baja médica, con parte facultativo.
- d) Por maternidad, durante el período legal de la misma.
- e) Asimismo, se complementará hasta el 100% de sus salarios a los trabajadores/as que no superen los 20 días al año de IT. En caso de cambio de empresa en el centro, cada una abonará la parte proporcional correspondiente al período trabajado en su empresa.

Artículo 41. Seguro de Vida

1. Se establece un seguro de vida con las siguientes cuantías: 6.010,12 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa o si se tratase de invalidez total y permanente por cualquier causa.

2. El presente seguro se concertará siempre que lo soliciten al menos un 20% del personal de la empresa y a petición expresa y

por escrito de los trabajadores/as que deseen su contratación. La solicitud deberán hacerla los trabajadores/as a la empresa con al menos un mes de antelación, para la formalización del seguro.

3. Las primas serán abonadas de la siguiente forma:

60% por la empresa.

40% por el trabajador.

Artículo 42. Fallecimiento

Al fallecimiento de un trabajador durante la jornada laboral, incluido in itinere, o en situación de IT, las empresas donarán a la viuda/o, o a los familiares con los cuales conviviera habitualmente, el importe del 50% de una mensualidad consistente en el salario base más antigüedad.

Capítulo VII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43. Discapacitados

A tenor de lo establecido en la legislación vigente, en las empresas de más de 50 trabajadores/as, el 2% de plantilla será cubierto por personas discapacitadas. A tal efecto, la Comisión Paritaria del Convenio efectuará cuantas gestiones sean necesarias ante los organismos públicos, para alcanzar los objetivos que se marcan en este artículo.

Artículo 44. Subrogación del Personal

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

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, 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/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y los trabajadores/as 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/as, 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/as 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/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/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquella.

e. Trabajadores/as/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

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

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

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

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

a. Los trabajadores/as/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/as 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/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfruta-

rán 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/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 implica-se 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/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/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 1º de este artículo.

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

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

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

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

Artículo 45. Supuestos Especiales de Subrogación

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores/as prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores/as adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{número aviones ponderados totales atendidos en los 12 me-}}$$

ses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total).

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

Clase de Aeronave	Coefficiente de Ponderación
4A - 4B - 4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores/as a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará con arreglo a la siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores/as existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.
- 3) Realizada la distribución de trabajadores/as con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad.

Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de perdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y el número de horas quedará igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores/as de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio trasferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas lowcost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores/as. La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona a continuación:

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/as 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 al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 46. Competencia Desleal

Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contratas actuales.

Artículo 47. Apertura Concursos Públicos

Tanto las patronales como la representación sindical firmante se comprometen a estar presentes en todos aquellos concursos públicos que se oferten con el objeto de garantizar el cumplimiento de los mínimos repercutibles, dando traslado a la comisión oportuna para determinar las acciones que procedan en caso de competencia desleal.

Artículo 48. Uniformes

1. Las empresas facilitarán a cada trabajador dos equipos compuestos de buzo o bata cada uno de ellos, por períodos anuales ininterrumpidos y contra la entrega del anterior (a partir del segundo equipo de buzo o bata).

2. A las trabajadoras embarazadas, se les entregará la ropa adecuada.

3. Igualmente facilitarán a cada trabajador, calzado adecuado (máximo dos pares), por períodos anuales ininterrumpidos.

4. La fecha máxima para la entrega de los equipos se establece que será el 28 de febrero para la primera entrega y el 31 de agosto para la segunda.

5. Asimismo, en los trabajos que sea necesario el uso de guantes, calzado y otras prendas especiales, se entregarán las que fueran necesarias.

Artículo 49. Cláusula de Descuelgue Salarial

1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los 2 ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en las que se contemplará la evolución del mantenimiento de nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

2. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

3. Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes, a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio.

4. En el plazo de 20 días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores/as y si no los hubiese a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en párrafos an-

teriores y, dentro de los siguientes 10 días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

5. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, con la Comisión Paritaria negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación, se tomarán por unanimidad y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores—censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

7. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

8. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

9. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores, sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

10. Los representantes de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

11. No podrán hacer uso de esta cláusula, las empresas, durante dos años consecutivos.

12. Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

FORMACIÓN

Artículo 50. 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/as 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/as desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

-Proporcionar a los trabajadores/as 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/as 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 el 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/as 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, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 51. Tiempo de Formación

Los trabajadores/as 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/as: «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 adaptacio-

nes en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 52. 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/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/as y trabajadores/as que los soliciten.

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

Artículo 53. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, constituida al amparo de los Acuerdos Sectoriales de Formación, se considera subsistente hasta su finalización teniendo establecido su Reglamento en base al mismo, así como cuando se haga efectivo, la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que se realizará en los términos que fijen los firmantes del presente Convenio Sectorial.

Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores/as afectados.

Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de los trabajadores/as y trabajadoras a al acceso a la formación.

Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la forma-

ción que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del RD 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 54. Acción Formativa en las Empresas y Formación de Oferta

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

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del RD 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/as 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.

CONTRATACIÓN

Artículo 55. Contratación

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

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

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

Artículo 56. 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/as.

Artículo 57. Contrato 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 sustitución y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores/as eventuales cuyo contrato agote este máxi-

mo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores/as contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 57.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 56.

Artículo 59. Contrato de Trabajo Temporal por sustitución de una persona trabajadora

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

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 56.

Artículo 60. 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 referencia a lo establecido en el apartado 5 del artículo 16 del ET, los firmantes de este convenio sectorial acuerdan la posible celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos cuando las peculiaridades de la actividad así lo justifiquen. 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/as 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/as, 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/as 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/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Artículo 61. 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/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

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

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

Capítulo VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 62. Derecho de Representación

1. Cada uno de los Miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores/as: 22 horas/mes.

De 101 a 250 trabajadores/as: 28 horas/mes.

De 251 a 500 trabajadores/as: 36 horas/mes.

2. Las horas correspondientes a Miembros de una misma representación sindical, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus Miembros, siempre con autorización escrita del cedente.

3. Cuando un/a trabajador/a ostente algún cargo sindical de ámbito provincial, autonómico o nacional tendrá reconocidas las mismas garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as para los representantes de los trabajadores/as, disponiendo de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de las funciones propias de su cargo sindical.

Si este/a trabajador/a fuese a su vez delegado de personal o miembro de comité de empresa dispondrá de un crédito adicional de 30 horas mensuales más.

4. El cómputo de acumulación de las horas sindicales se realizará bimensualmente.

Artículo 63. Cuota Sindical

A los trabajadores/as que así lo soliciten al empresario, mediante escrito al efecto, les será deducido del recibo de los salarios, la cuota sindical, con indicación de la cuenta donde se ha de ingresar las cantidades correspondientes.

Capítulo IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64. 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/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/as 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/as en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as/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/as 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 de-

rive 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 65. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

-Amonestación escrita.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

-Despido.

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

Artículo 66. Procedimiento Sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as/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/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/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las Delegados/as/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/as 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 éstos, 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 kilómetros del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 67. 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Artículo 68. Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral general y la específica de la rama, o disposiciones que la sustituyan.

Artículo 69. Anticipo Mensual

Previa petición, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, en un plazo máximo de 48 horas de su petición, hasta el 75% de la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 70. Menores

Cualquier trabajador/a menor de 18 años, que realice el trabajo de un adulto, percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que desempeñe.

Artículo 71. Acoso Sexual, Moral y Psicológico

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral o fuera de ella, la afectada/o podrán denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada/o.

Ante tales casos, la empresa estará obligada a abrir el correspondiente expediente en el plazo de 10 días a partir de la recepción de la denuncia. En caso de que existan representantes de los trabajadores/as en el expediente constará la preceptiva consulta con éstos.

DISPOSICIONES FINALES**Primera. Comisión de Interpretación y Aplicación**

1. Se constituye una Comisión Paritaria en este Convenio, que será el órgano cuya misión consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento de cada uno de los pactos que integran el presente Convenio, siendo asistida en cada momento de los asesores que las partes estimen convenientes.

2. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional vigente y Reglamentos de desarrollo.

3. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4. Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros: dos por ASPEL y ALIMCOR y dos por UGT. El domicilio de la Comisión Paritaria será las sedes de ASPEL, ALIMCOR y UGT, respectivamente.

5. Funciones

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: Teniendo en cuenta la constante evolución de las relaciones laborales y de la actividad del Sector, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que, durante su vigencia, requiera el presente Convenio cuantas modificaciones vengan derivadas de la realidad económica y social del Sector así

como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Asimismo, si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá modificar el presente Convenio durante su vigencia.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. En el caso de observar cualquiera de las partes firmantes error en la redacción de este texto, así como en el cálculo de las cantidades y/o porcentajes establecidos, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter de urgencia para solventar tales incidencias.

Esta comisión paritaria se reunirá al menos una vez cada trimestre, y siempre que le sea solicitado.

Segunda. Comisión mixta de Seguridad y Salud

Se constituye una Comisión mixta de Seguridad y Salud, compuesta por seis miembros: tres por ASPEL y ALIMCOR y tres por UGT, siendo asistida en cada momento por los asesores que las partes estimen convenientes. El domicilio de la Comisión será las sedes de ASPEL, ALIMCOR y UGT, respectivamente.

Las funciones de esta Comisión mixta de Seguridad y Salud serán:

1. Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

2. Solicitar la colaboración de los órganos especializados de la administración pública competente en la materia, y demás instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en orden a la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el trabajador o trabajadora, dando traslado a todos los componentes de la Comisión de Consulta y Participación de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

3. Ser informada por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las actividades a realizar en el centro de trabajo correspondiente, referidas a la prevención de riesgos laborales y la seguridad e higiene en el mismo, pudiendo proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al Plan de Seguridad.

4. Proponer la paralización de la actividad laboral, únicamente en el supuesto de riesgo inminente para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección o de los servicios técnicos de prevención y seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

La Comisión mixta de Seguridad y Salud podrá exigir la información de las medidas de prevención adoptadas, accidentes, órdenes dadas en materia de prevención y seguridad, requerimientos a los trabajadores/as resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores/as por omisión de las medidas de prevención seguridad.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención dispondrán para realizar su labor de Prevención y Vigilancia de un crédito de horas mensuales retribuidas, sin merma de ningún concepto salarial, igual a aquellas que corresponden a los representantes de los trabajadores/as y trabajadoras, de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del texto refundido del Estatuto de los

Trabajadores/as.

La Comisión mixta de Seguridad y Salud se reunirá una vez al trimestre, y siempre que le sea solicitado.

ANEXO I (TABLAS SALARIALES)

	2023	2024
	Incremento 4,10%	Incremento 4,10%
	SALARIO BASE	SALARIO BASE
GRUPO I - Personal directivo	2.023,00 €	2.024,00 €
Director General	1.306,07 €	1.359,62 €
Director Comercial	1.207,00 €	1.256,48 €
Titulado Superior	1.109,82 €	1.155,32 €
Titulado Grado Medio	1.064,05 €	1.107,67 €
Titulado Laboral y Profesional	971,59 €	1.011,42 €
GRUPO II - Personal administrativo	SALARIO BASE	SALARIO BASE
Jefe Administrativo de 1ª	1.067,36 €	1.111,12 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.034,56 €	1.076,97 €
Cajero	992,00 €	1.032,67 €
Oficial de 1ª	965,83 €	1.005,43 €
Oficial de 2ª	921,23 €	959,00 €
Auxiliar Administrativo	859,53 €	894,77 €
Cobrador telefonista	844,79 €	879,43 €
GRUPO III - Mandos intermedios	SALARIO BASE	SALARIO BASE
Encargado General	1.100,30 €	1.145,41 €
Encargado de Zona	1.048,70 €	1.091,70 €
Encargado de Sector	1.018,36 €	1.060,11 €
Encargado de Grupo o Edificio	933,46 €	971,74 €
Responsable de Equipo	856,41 €	891,52 €
GRUPO IV - Personal de producción	SALARIO BASE	SALARIO BASE
Conductor – Limpiador	917,38 €	954,99 €
Especialista	892,06 €	928,64 €

Peón Especializado	856,41 €	891,52 €
Limpiador/a	803,05 €	835,97 €
Limpiacristales	803,05 €	835,97 €
Listero/Almacenero	803,05 €	835,97 €

GRUPO V - Personal oficios varios	SALARIO BASE	SALARIO BASE
Oficial	892,06 €	928,64 €
Ayudante	821,95 €	855,65 €

Otros conceptos

GRATIFICACIONES (Art. 26)		
Grat. Trab. Complementarios	119,44 €	124,34 €
Grat. Trab. En Centros Mineros	50,52 €	52,59 €
Plus Transporte (diario) (Art.28)	3,65 €	3,80 €

PLUS DE FESTIVOS (Art.28)		
Centros Hospitalarios	53,11 €	55,29 €
Centros con Plus a 31/5/94	48,69 €	50,69 €
Centros no Hospitalarios	48,67 €	50,67 €
Resto de Centros (Importe diario)	8,66 €	9,02 €

DIETAS (Cuantía diaria) (Art.37)		
Desayuno	3,27 €	3,40 €
Almuerzo	23,53 €	24,49 €
Cena	21,39 €	22,27 €
Pernoctación en Provincia	15,02 €	15,64 €
Pernoctación fuera de Provincia	30,04 €	31,28 €

Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual, al que ha de sumarse el Plus Transporte que corresponda y, en su caso, la remuneración de las horas extraordinarias que realicen.

Hay varias firmas ilegibles.