



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 31 DE OCTUBRE DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2018 A 2021 (Código 47000275011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALLADOLID (Código 47000275011982), suscrito el día 17 de julio de 2018, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 26 de julio de 2018, que tras ser requeridos en dos ocasiones para que subsanaran determinadas cuestiones de legalidad, fue definitivamente remitido a este Organismo en fecha 24 de octubre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 5 de noviembre de 2018.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordoñez





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

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), la Asociación de Empresas de Limpieza de Valladolid (UDELVA), Sindicato de Construcción y Sevicios de Comisiones Obreras Valladolid (CCOO) y la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Valladolid.

## **CAPITULO I**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales y los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, de acuerdo con las normas que les son aplicables y las específicas que a continuación se detallan.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo tiene carácter provincial y es de obligatoria aplicación a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad o provincia de Valladolid.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Los trabajadores al servicio de las empresas mencionadas en el artículo 1, cualquiera que fuese su categoría profesional, están afectados por el presente Convenio, con las excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2018 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del 2021.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia; no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya. Los firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio el día 6 de noviembre del 2021.

#### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.





## **Artículo 6. Garantías personales.**

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, apreciadas en su conjunto, superen las pactadas en el presente Convenio.

## **Artículo 7. Comisión de vigilancia.**

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, mediar, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones, que dentro de sus competencias le sean planteadas por las partes, así como el de servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

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

La Comisión mixta estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión negociadora. Cada parte designará, en el plazo de quince días, los vocales que le correspondan, con sus respectivos suplentes.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas, así lo acuerden los vocales de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada Comisión, que se habrá de reunir dentro de los 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación, regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Se fija como sede de reuniones los locales de la Unión General de Trabajadores.

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

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.





## CAPÍTULO II.-

### DEL SALARIO

#### Artículo 8. Cláusula de descuelgue

Las empresas que pretendan no aplicar las tablas salariales del presente Convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión de vigilancia para su previa autorización obligatoria.

La Comisión de vigilancia exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las condiciones en que se aplicará el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.); la concesión de esta medida sólo podrá llevarse a cabo por la aprobación unánime de la Comisión de vigilancia.

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas, además deberá comunicar la intención de descuelgue a la Comisión de Vigilancia para su conocimiento. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

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

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

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





## **Artículo 9. Promoción de Nuevos Convenios y pactos de empresa**

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

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Los pactos de empresas suscritos con la plantilla, serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, salvo cuando hayan sido suscritos en fraude de Ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la empresa adjudicataria del servicio. Será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse para dar plena eficacia al acuerdo con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de contratos públicos antes de la convocatoria del mismo.

## **Artículo 10. Salario base.**

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

En concreto y para el año 2018, el incremento salarial será el 1,5% en todos los conceptos económicos, desde el 1 de enero, con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el cálculo del salario del segundo año en el exceso del IPC real del año 2018 sobre lo pactado.

El incremento salarial para el año 2019 será el 1,5% en todos los conceptos económicos, desde el 1 de enero, con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el cálculo del salario del tercer año en el exceso del IPC real del año 2019 sobre lo pactado, aplicando la actualización de los salarios en las nominas del mes de enero.

El incremento salarial para el año 2020 será 1,5% en todos los conceptos económicos desde el 1 de enero con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos a 31 de Diciembre de 2020 en aquel porcentaje del IPC real del 2020 que supere el incremento pactado en dicho año, aplicando la actualización de los salarios en las nóminas del mes de enero.

El incremento salarial para el año 2021 será 1,5% en todos los conceptos económicos, desde el 1 de enero, con actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos a 31 de Diciembre de 2021 en aquel porcentaje del IPC real del 2021 que supere el incremento pactado en dicho año, aplicando la actualización de los salarios en las nóminas del mes de enero.





La actualización de las tablas salariales y demás conceptos económicos para el cálculo de del salario de cada año en el exceso del IPC real del año anterior sobre el porcentaje aplicado a cada uno de los años a la que hacen referencia los cuatro párrafos anteriores, queda temporalmente suspendida durante la vigencia de este Convenio (2018-2021). Quedando claro que lo único que queda suspendido temporalmente es la clausula de actualización, y que los salarios y demás conceptos económicos para cada uno de los años son los que se reflejan para cada año tanto en los anexos como los reflejados en el articulado del convenio.

Las empresas entregarán un recibo del pago de salarios a los trabajadores en que conste su nombre o razón social y el del trabajador y debidamente diferenciados los conceptos salariales y no salariales, así como los descuentos por retenciones del IRPF, cuota obrera de la Seguridad Social, posibles anticipos, etc. y la cifra líquida a percibir por el trabajador.

La orden de pago de los salarios se realizará el último día del mes, salvo que este cayera en domingo o festivo, que se abonará el primer día laborable del mes siguiente.

No obstante se respetrán en todo caso las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as vienen disfrutando en la actualidad.

Si por causa imputable a la empresa, no realizara el pago de los salarios por transferencia bancaria, el personal que tuviera que desplazarse para recoger el cobro de su salario, este dispondrá de 30 minutos que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

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

## **Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán, en razón de los días de trabajo efectivo, además de las dos gratificaciones de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario a que se refiere el artículo 9 de este Convenio y que se devengará con carácter semestral en los días 15 de julio y 15 de diciembre, una participación en beneficios que tendrá igualmente un importe de treinta días del citado salario y que se devengará mediante prorrateo mensual.

Ha de entenderse que el importe a que se refiere el párrafo anterior estará constituido por los conceptos de salario base convenio más antigüedad, en los casos que corresponda.

## **Artículo 12. Plus de toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, percibirán un incremento equivalente al 25% del salario base convenio de su categoría profesional.

Los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea nocturna, percibirán una retribución específica incrementada en un 25% del salario base convenio de su categoría profesional. Si dicha jornada incidiera en al menos cinco horas en domingo o festivo percibirán un complemento salarial cada vez que esta circunstancia se produzca cada año de:

2018	2019	2020	2021
12,26 €	12,44 €	12,63 €	12,82 €





Fórmula para el cálculo del incremento de la hora nocturna cuando en dicho periodo no se preste la jornada completa.

$$(\text{Salario base} \times 12 \text{ meses}) / \text{jornada anual} = X 25\%$$

Ejemplo:

	2018	2019	2020	2021
Limpiador/a	1,79 €	1,82 €	1,85 €	1,88 €

En el precio de la hora nocturna está incluida la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores que de forma habitual y principal (cristaleros), se dedican a la limpieza de cristales, percibirán un plus de peligrosidad mensual mínimo y por año por importe de:

2018	2019	2020	2021
36,48 €	37,03 €	37,59 €	38,15 €

### **Artículo 13. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe cada año de:

2018	2019	2020	2021
36,48 €	37,03 €	37,59 €	38,15 €

Dicho complemento tendrá una limitación que se establece en el 30 % del salario base como máximo, sea cual sea el número e importe de los trienios devengados.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que por circunstancias personales perciban en la actualidad un importe en concepto de antigüedad superior al 30 % del salario base, mantendrán a título personal dicho complemento.

El trienio que se cumpla en la 1ª quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la 2ª quincena se cobrará al mes siguiente.

### **Artículo 14. Dietas.**

Los trabajadores que deban realizar desplazamientos a lugares de trabajo fuera de la localidad en que presten habitualmente sus servicios, y siempre que no tengan la calidad de traslados de acuerdo con el artículo 26, devengarán una dieta completa cada año de:

	2018	2019	2020	2021
Dieta Completa	39,30 €	39,89 €	40,49 €	41,10 €
Media Dieta	19,65 €	19,95 €	20,25 €	20,55 €







Salvo acuerdo entre las partes, a estos efectos se entenderá por localidad tanto el término municipal de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y formen con él una macroconcentración urbana o industrial aunque se trate de municipios distintos, siempre que estén comunicados mediante transporte público a intervalos no superiores a una hora.

## **Artículo 15. Incapacidad temporal.**

Todos los trabajadores percibirán el 100 % del salario en caso de accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización desde el primer día y el 75 % desde el primer día si no hay hospitalización, no obstante, si el absentismo considerado a nivel individual no supera el 5% en los doce meses anteriores, el trabajador percibirá el 100 % de su salario desde el primer día.

No se computarán como absentismo los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo y los siguientes casos:

Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Los descansos por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Las ausencias derivadas de accidente laboral. Las ausencias derivadas de la suspensión de las actividades por riesgos de accidentes, cuando así se determine por la autoridad laboral o se decida por el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores. Las ausencias derivadas de hospitalización. Los permisos por maternidad del trabajador/a sobre quien recaiga la opción. Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida. Los casos de baja por enfermedad. Las bajas de enfermedad inferiores a dieciséis días se computarán como absentismo.

## **Artículo 16. Indemnización por incapacidad permanente.**

Se establece una indemnización de un mes de salario en supuestos de declaración de incapacidad permanente total, de dos meses de salario en supuestos de declaración de incapacidad permanente absoluta y de tres meses de salario en supuestos de declaración de gran invalidez, siempre que el trabajador afectado tenga una antigüedad de veinte años de servicios prestados en el Sector.

## **CAPITULO III**

### **INGRESO AL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES**

## **Artículo 17.- Igualdad de Trato y no discriminación**

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







1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de quien 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 plusones (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 trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

## **Artículo 18. CONTRATACION.**

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

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

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





## **Contrato indefinido**

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

## **Contrato eventual por circunstancias de la producción**

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

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

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

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

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

## **Contrato de obra o servicio determinado**

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

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

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el contrato indefinido.





## **Contrato de trabajo interino**

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

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

## **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos**

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

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

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

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

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

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

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





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

## Período de prueba

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

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

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

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

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

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

## Copias Básicas

Las empresas están obligadas a entregar a la representación legal de los trabajadores/as la información en materia de contratación que establece el R.D. 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

## EMPLEO

Las empresas de hasta 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Las empresas de más de 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 60% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

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

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





## Artículo 19.- Formación Profesional

### Principios generales

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

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

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

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

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





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

## Tiempo de formación

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

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

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

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





## Financiación

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

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

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

## 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 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.







Respaldo, 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 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 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 RD 395/2007, de 23 de marzo.

#### **Acción formativa en las empresas y formación de oferta.**

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

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

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

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

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:  
Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

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





## **Artículo 20. Promoción y ascensos.**

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

Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.

Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.

Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:

- Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.
- Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere. En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

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

## **CAPITULO IV**

### **TIEMPO DE TRABAJO**

## **Artículo 21. Jornada de trabajo.**

Se establece una jornada anual de; 1.681 horas de trabajo efectivo que corresponde a la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, tanto para la jornada continuada como partida, entendiéndose como trabajo efectivo los treinta minutos “de bocadillo”, utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas que aún no siendo continuadas, pero sí se realicen cinco horas o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de quince minutos. Igualmente se considerará trabajo efectivo aquellas interrupciones de la jornada que, por normativa legal, acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, sea ésta continuada o no.

La aplicación práctica de la reducción de la jornada pactada no afectará a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, por lo que se incrementará el porcentaje de jornada en la proporción correspondiente.

La reducción se realizará por semanas, el último día de trabajo, siempre que el servicio al cliente no se vea perjudicado.

Se respetarán todos los acuerdos de reducción de jornada.





Las partes firmantes convienen que cuando las necesidades organizativas de la empresa lo requieran, la jornada semanal podrá llegar hasta cuarenta horas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma.

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, el cual será publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo dentro de los tres primeros meses del año. En defecto de acuerdo será publicado por la empresa.

**Artículo 22. Trabajo en domingos y festivos.**

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá un plus salarial por cada jornada completa dominical o festiva trabajada para cada año de:

2018	2019	2020	2021
32,85 €	33,34 €	33,85 €	34,36 €

El personal que presta sus servicios en centros sanitarios no podrá realizarlos en dos domingos consecutivos, debiéndose por tanto establecer el correspondiente turno rotatorio por la empresa, a fin de que no corresponda al mismo trabajador realizar dos domingos seguidos de los dos posibles.

En el supuesto de meses de cinco domingos, se establece la obligatoriedad de un acuerdo entre el comité de empresa y la empresa adjudicataria del servicio.

El personal que tenga una jornada inferior a la máxima establecida en este convenio y no realice una jornada completa en domingo y/o festivo, el plus salarial será proporcional a la jornada que realice este día.

**Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Se establece un precio/hora extraordinaria mínimo por cada categoría profesional, sin incluir la antigüedad ni otros conceptos económicos para cada año en:

	2018	2019	2020	2021
Limpiador/a	8,95 €	9,08 €	9,22 €	9,36 €
Peón Especializado / Cristalero	9,52 €	9,66 €	9,81 €	9,96 €
Especialista	10,17 €	10,32 €	10,48 €	10,64 €
Conductor/a -Limpiador/a	10,21 €	10,36 €	10,52 €	10,68 €

En los recibos de salarios se consignará el número de horas extraordinarias trabajadas y el importe que corresponda.

**Artículo 24. Vacaciones.**

Los trabajadores, en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales, sin que quepa su compensación en metálico.





El disfrute de las vacaciones empezará necesariamente en día laboral para el trabajador afectado.

La situación de I.T y/o maternidad interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T., disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, conforme a lo establecido en el artículo 38 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La fecha de las vacaciones se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, de forma rotativa, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Los trabajadores que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones de forma continuada durante los restantes meses del año, es decir, desde enero a mayo, ambos inclusive, así como entre octubre y diciembre, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe cada año de:

2018	2019	2020	2021
84,86 €	86,13 €	87,42 €	88,73 €

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas empresas que presten servicios para un cliente que cierre sus instalaciones o suspenda la producción durante un período determinado, los calendarios vacacionales se amoldarán a los del cliente mediante los correspondientes acuerdos.

#### Artículo 24 bis. Vacaciones adicionales

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 36 del presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, además de las ya establecidas en el artículo anterior, según se detalla a continuación.

Con 30 años o más de antigüedad en el Sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 420,25 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 25 años de antigüedad en el Sector y menos de 30 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 336,20 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 20 años de antigüedad en el Sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 294,18 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 15 años de antigüedad en el Sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 252,15 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 10 años de antigüedad en el Sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 210,13 horas anuales de trabajo efectivo.





Las vacaciones adicionales aquí establecidas se entienden para jornadas a tiempo completo, siendo por tanto proporcional para el personal que preste servicios a tiempo parcial en más de una empresa, y la suma de estas corresponda como mínimo al 100% de la jornada que establece el convenio colectivo.

## **Artículo 25. Permisos Retribuidos**

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

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

- a) Por matrimonio: dieciséis días naturales.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, operación quirúrgica, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, incluidos los políticos, según se especifica en el anexo VII.
- c) Durante dos días que podrán ampliarse dos más cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, como especifica el anexo VII.
- d) En los supuestos de hospitalización, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de los días que corresponda de forma continuada, mientras dure esta situación.
- e) Un día natural, ampliable a dos días naturales, cuando se celebre fuera de la provincia, por boda del padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos. Los/as trabajadores/as que su jornada de trabajo sea nocturna y proceda el permiso, podrán cambiar su disfrute al día anterior.
- f) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) El permiso para asistencia a médico especialista de la Seguridad Social será con derecho a remuneración siempre que sea necesario y sea remitido por el médico de cabecera. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo dispuesto en cuanto a su duración y compensación económica.
- i) El tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).





- j) Tres días de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con preaviso de siete días y siempre que la organización del trabajo lo permita, pudiéndose acumular uno de ellos a vacaciones.

La empresa contestará por escrito con un plazo de 5 días desde la petición de permiso retribuido que solicite el personal.

En el supuesto de subrogación, los trabajadores/as afectados deberán ser indemnizados por los días de libre disposición no disfrutados en el porcentaje devengado de acuerdo a la permanencia en la empresa.

- k) Permisos para exámenes: 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 de trabajo 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.

Los trabajadores/as que su jornada de trabajo sea nocturna podrán elegir el permiso el día anterior al examen o el mismo día.

- l) El trabajador o trabajadora tendrá derecho, como máximo, a tres horas de permiso retribuido por día para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (parte proporcional a los tiempos parciales).

- m) La trabajadora o el trabajador a su elección, podrá acumular el tiempo de lactancia en 14 jornadas laborales completas a disfrutar de forma ininterrumpida.

### **Permisos no retribuidos**

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

Asimismo tendrán derecho a permiso sin sueldo de 4 días al año cuando la causa del permiso sea por complicaciones en el parto de la esposa o compañera.

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

### **Artículo 26. Desplazamientos.**

A los trabajadores que durante la jornada de trabajo deban desplazarse de un centro de trabajo a otro se les computará el tiempo empleado como tiempo efectivo de trabajo, corriendo a cargo de la empresa los gastos que se originen como consecuencia de los mismos.





## CAPITULO V

### MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

#### Artículo 27. Traslado del puesto de trabajo.

Tanto en los casos de traslado personal como en los cambios de centro de trabajo se respetarán rigurosamente los tiempos de servicio prestados en la empresa de que se trate, es decir, la antigüedad en la misma, atendiéndose a las necesidades de la empresa y del servicio y ello sin perjuicio de que el comité de empresa o delegados de personal puedan solicitar información al respecto.

#### Artículo 28. Excedencias y plantillas.

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

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

En la empresa de más de cincuenta trabajadores y siempre que en situación de excedencia no se encuentren más del 4 % de la plantilla, se tendrá en cuenta:

La excedencia de hasta veinticuatro meses comportará el derecho a reingresar de inmediato, con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de veinticuatro meses también, si dentro del año anterior al término de la misma se produjera una vacante en la plantilla.

Todas las empresas mantendrán sus plantillas actuales mediante la previsión inmediata de vacantes. Las de más de cincuenta trabajadores podrán hacerlo con personal no fijo, en previsión de los supuestos anteriores.

#### Artículo 29. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

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

Las parte asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### Protección por maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones







de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados 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.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, 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.

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

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 párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.





En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de lo progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento de hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## **Paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo reconocido en este Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el





período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

### **Excedencia por cuidado de familiares**

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

### **Reducción de la jornada por motivos familiares**

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

### **Permisos Retribuidos**

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

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





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

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

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

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

### **Extinción del Contrato de Trabajo**

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, al que se refiere el artículo 28 del presente Convenio Colectivo y la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el art. 28 del presente Convenio Colectivo (permisos retribuidos y reducción de la jornada por motivos familiares) o estén disfrutando de ellos.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

### **Vacaciones**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. 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 al que corresponda.





## **Art. 30. Violencia de Género**

Las parte asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### **Reducción y reordenación del tiempo de trabajo**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### **Suspensión de la relación laboral.**

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

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la protección. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

### **Excedencia**

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

### **Faltas de Asistencia**

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

### **Movilidad geográfica y Cambio del centro de trabajo**

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

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





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

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

## **Despido Nulo**

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

## **Artículo 31. Subrogación.**

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

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o 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 y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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

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





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

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

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

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







3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:
  - a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
  - b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
  - c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
  - d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.
4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.
5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.
6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por





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

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

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.
8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.
9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.
10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.





11. **Obligatoriedad:** La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.
  
12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria de servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

## ANEXO II

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

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

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.





- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

### **Artículo 32. Extinción de contratos.**

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

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el organismo competente.

## **CAPITULO VI**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 33. Seguridad y Salud**

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

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

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





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

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

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

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.
3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

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

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





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

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

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

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

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

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

5. **Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:**
  - a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos





aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

- b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### **Artículo 34.- Medio Ambiente**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el artículo 5.2 de la Ley 11/2003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

#### **Artículo 35. Ropa de trabajo.**

La naturaleza de los servicios en la actividad de limpieza obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a cuyo efecto las empresas deberán facilitar a sus trabajadores los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año, y dos pares de guantes al mes cuando se precisen para el trabajo.

La ropa de verano se entregará en mayo y la de invierno en septiembre.

Igualmente se establece la entrega del calzado reglamentario que se requiera en los distintos centros de trabajo (un par por año).

Las empresas facilitaran, previo informe de la representación de los trabajadores, ropa de abrigo y calzado adecuados a los trabajadores que de forma habitual y principal (cristaleros), se dedican a la limpieza de cristales.







## **Artículo 36. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.**

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad.
2. Cuando los trabajadores/as soliciten el máximo legalmente previsto, las empresas estarán obligadas a conceder la jubilación parcial y la reducción de la jornada.
3. La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

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

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

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

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

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

## **Artículo 37. Seguro de accidentes de trabajo.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una póliza de seguro de accidentes que comprenda los supuestos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados, en los tres casos, de accidente de trabajo.





La cuantía de cobertura de la citada póliza será de 15.000 €.

### **Artículo 38. Ayuda a hijos discapacitados**

Los/as trabajadores/as con hijos discapacitados, percibirán una ayuda mensual para cada hijo/a cada año en la cantidad de:

2018	2019	2020	2021
41,06 €	41,68 €	42,31 €	42,95 €

### **Artículo 39. Planes de igualdad.-**

Todas las empresas con más de 250 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos

- Los objetivos y metas a alcanzar
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...)
- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.
- Se creará una Comisión Paritaria para la Igualdad, que será la encargada de comenzar el estudio de la situación actual de la empresa, y de la elaboración inicial del Plan.
- La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y continuidad de dicho Plan, informando en todo momento a las trabajadoras y trabajadores de la evolución posterior.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

Las organizaciones firmantes consideran adecuados para su tratamiento los siguientes criterios generales:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias
- La adecuación del contenido a la normativa vigente, o en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones





normativas.

- La inclusión de cláusulas de acción positiva.
- La utilización de criterios técnicos, objetivos y neutros en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional
- La incorporación de medidas de organización de la jornada laboral.

Estas medidas serán aplicables desde del año 2010 a las empresas de más de 200 trabajadores, y a las de más de 150 trabajadores desde el año 2012.

#### **Artículo 40. Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo.**

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

## **CAPITULO VII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 41.-Faltas y sanciones**

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

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

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.





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

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

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.





- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

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

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud





- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

## Sanciones

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

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

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

## Procedimiento sancionador

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





de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

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

## **Prescripción**

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

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

## **Artículo 42.- Acoso Sexual**

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

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

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

## **CAPITULO VIII**

### **ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 43. Derechos Sindicales - Secciones sindicales.**







Aquellas empresas con plantilla que excedan de 150 trabajadores, cuando los sindicatos posean el 10 % de los votos en las elecciones a Comités de Empresa, la representación del sindicato o central sindical podrá ser ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue tener derecho a estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales:

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de sus respectivas empresas.

Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc. a los miembros del comité de empresa.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos, distinciones y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.





En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

En aquellas empresas y/o centros en los que ello sea factible y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará un local, a fin de que las secciones sindicales y el delegado representante del Sindicato, desarrolle las funciones y tareas que como tal le corresponde.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere en este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

Excedencias: Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación en las negociaciones en el convenio colectivo: a los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto de la empresa y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Función de los comités de empresa:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informado por la dirección de la empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los





negocios y situación de la producción y evolución de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable y del empleo de la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición 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 cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité de empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la Autoridad Laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y en especial en supuestos de despidos.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y consecuencias, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

b) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigencia, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o los organismos o tribunales competentes.
2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
4. Participación, como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.





5. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la empresa.
6. Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
7. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y tercero del punto a) de éste artículo, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa.
8. El comité velará no solo 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 sexo y fomento de una política nacional de empleo.

## 2.- Garantías

- a) Ningún miembro del comité o delegado del personal podrá ser despedido o sancionado 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 se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o la sanción se basan en supuestas faltas graves o muy graves u obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se halle reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en 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 desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, acordándose, como mínimo, 35 horas mensuales.





Se establece un crédito de cinco horas destinadas a tareas relacionadas con la Seguridad y la Salud en el trabajo en aquellas empresas en que hubiere representación de los trabajadores. De este crédito dispondrá uno solo de los delegados de personal o miembro del comité de empresa. No se aplicará éste crédito en aquellas empresas que posean comité de Seguridad y Salud y tuvieran crédito propio para ésta materia.

Las Centrales Sindicales podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité o delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán, dentro de máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referida.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados 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.
- f) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal serán provistos por las empresas de una tarjeta individual que les acredite como tales y les facilite el acceso a los locales dónde trabajen sus representados.

### **Disposición final primera.**

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir de la firma del convenio. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2018, y los atrasos serán abonados por cada empresa al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

### **Disposición Transitoria Primera.**

Las partes acuerdan y aceptan expresamente que los incrementos recogidos por el presente convenio comprenden cualquier tipo de retroactividad y/o actualización de tablas y demás conceptos económicos sobre lo pactado respecto de convenios anteriores. La cláusula de actualización a tablas y demás conceptos económicos queda temporalmente suspendida durante la vigencia de este Convenio (2018-2021), tomando como base para la negociación del nuevo convenio las tablas pactadas para el año 2021.

## **ANEXO I**

### **NOMENCLÁTOR DE CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES:**

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





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

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

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

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

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

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

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

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

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- GRUPO II: Personal Administrativo.





- GRUPO III: Mandos Intermedios.
- GRUPO IV: Personal Operario.

## Grupo I

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

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

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

## Grupo II

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

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

## Grupo III

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

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

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







## Grupo IV

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

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

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

## Definición Grupo Profesional I

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

## Definición Grupo Profesional II

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





## Definición Grupo Profesional III

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

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

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

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

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

## Definición Grupo Profesional IV

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales





(no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como 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.

## 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.

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 37.

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 art. 37. 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.







Jefe/a Administrativo 2ª	1.267,41 €	19.011,15 €
Cajero/a	1.208,13 €	18.121,95 €
Oficial 1ª	1.180,40 €	17.706,00 €
Oficial 2ª	1.127,81 €	16.917,15 €
Auxiliar	1.075,63 €	16.134,45 €
Aspirante	915,58 €	13.733,70 €
Cobrador/a	1.075,63 €	16.134,45 €
<b>GRUPO III</b>		
Encargado/a General	1.267,41 €	19.011,15 €
Supervisor/a Encargado Zona	1.180,40 €	17.706,00 €
Supervisor/a Encargado Sector	1.147,90 €	17.218,50 €
Encargado/a Grupo	1.089,50 €	16.342,50 €
Responsable de Equipo	1.055,60 €	15.834,00 €
<b>GRUPO IV</b>		
Especialista	1.139,30 €	17.089,50 €
Peon Especializado/ Cristalero	1.066,77 €	16.001,55 €
Limpiador/a	1.002,88 €	15.043,20 €
Conductor/a Limpiador/a	1.144,50 €	17.167,50 €

## TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA CATEGORÍA LIMPIADOR AÑO 2018

JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras)	JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras)
37,5	100%	<b>1.002,88 €</b>	18,5	49,3333%	<b>494,75 €</b>
37	98,6667%	<b>989,51 €</b>	18	48,0000%	<b>481,38 €</b>
36,5	97,3333%	<b>976,14 €</b>	17,5	46,6667%	<b>468,01 €</b>
36	96,0000%	<b>962,76 €</b>	17	45,3333%	<b>454,64 €</b>
35,5	94,6667%	<b>949,39 €</b>	16,5	44,0000%	<b>441,27 €</b>
35	93,3333%	<b>936,02 €</b>	16	42,6667%	<b>427,90 €</b>
34,5	92,0000%	<b>922,65 €</b>	15,5	41,3333%	<b>414,52 €</b>
34	90,6667%	<b>909,28 €</b>	15	40,0000%	<b>401,15 €</b>
33,5	89,3333%	<b>895,91 €</b>	14,5	38,6667%	<b>387,78 €</b>
33	88,0000%	<b>882,53 €</b>	14	37,3333%	<b>374,41 €</b>
32,5	86,6667%	<b>869,16 €</b>	13,5	36,0000%	<b>361,04 €</b>
32	85,3333%	<b>855,79 €</b>	13	34,6667%	<b>347,67 €</b>
31,5	84,0000%	<b>842,42 €</b>	12,5	33,3333%	<b>334,29 €</b>
31	82,6667%	<b>829,05 €</b>	12	32,0000%	<b>320,92 €</b>
30,5	81,3333%	<b>815,68 €</b>	11,5	30,6667%	<b>307,55 €</b>
30	80,0000%	<b>802,30 €</b>	11	29,3333%	<b>294,18 €</b>
29,5	78,6667%	<b>788,93 €</b>	10,5	28,0000%	<b>280,81 €</b>
29	77,3333%	<b>775,56 €</b>	10	26,6667%	<b>267,43 €</b>
28,5	76,0000%	<b>762,19 €</b>	9,5	25,3333%	<b>254,06 €</b>





28	74,6667%	<b>748,82 €</b>	9	24,0000%	<b>240,69 €</b>
27,5	73,3333%	<b>735,45 €</b>	8,5	22,6667%	<b>227,32 €</b>
27	72,0000%	<b>722,07 €</b>	8	21,3333%	<b>213,95 €</b>
26,5	70,6667%	<b>708,70 €</b>	7,5	20,0000%	<b>200,58 €</b>
26	69,3333%	<b>695,33 €</b>	7	18,6667%	<b>187,20 €</b>
25,5	68,0000%	<b>681,96 €</b>	6,5	17,3333%	<b>173,83 €</b>
25	66,6667%	<b>668,59 €</b>	6	16,0000%	<b>160,46 €</b>
24,5	65,3333%	<b>655,21 €</b>	5,5	14,6667%	<b>147,09 €</b>
24	64,0000%	<b>641,84 €</b>	5	13,3333%	<b>133,72 €</b>
23,5	62,6667%	<b>628,47 €</b>	4,5	12,0000%	<b>120,35 €</b>
23	61,3333%	<b>615,10 €</b>	4	10,6667%	<b>106,97 €</b>
22,5	60,0000%	<b>601,73 €</b>	3,5	9,3333%	<b>93,60 €</b>
22	58,6667%	<b>588,36 €</b>	3	8,0000%	<b>80,23 €</b>
21,5	57,3333%	<b>574,98 €</b>	2,5	6,6667%	<b>66,86 €</b>
21	56,0000%	<b>561,61 €</b>	2	5,3333%	<b>53,49 €</b>
20,5	54,6667%	<b>548,24 €</b>	1,5	4,0000%	<b>40,12 €</b>
20	53,3333%	<b>534,87 €</b>	1	2,6667%	<b>26,74 €</b>
19,5	52,0000%	<b>521,50 €</b>	0,5	1,3333%	<b>13,37 €</b>
19	50,6667%	<b>508,13 €</b>			

## ANEXO IV

### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019

GRUPO/CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	EUROS	EUROS
Director/a	1.600,69 €	24.010,35 €
Director/a Comercial	1.519,06 €	22.785,90 €
Titulado/a Superior	1.322,20 €	19.833,00 €
Titulado/a Grado Medio	1.301,27 €	19.519,05 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.353,34 €	20.300,10 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.286,42 €	19.296,30 €
Cajero/a	1.226,25 €	18.393,75 €
Oficial 1ª	1.198,11 €	17.971,65 €
Oficial 2ª	1.144,73 €	17.170,95 €
Auxiliar	1.091,76 €	16.376,40 €
Aspirante	929,31 €	13.939,65 €
Cobrador/a	1.091,76 €	16.376,40 €
GRUPO III		
Encargado/a General	1.286,42 €	19.296,30 €
Supervisor/a Encargado Zona	1.198,11 €	17.971,65 €
Supervisor/a Encargado Sector	1.165,12 €	17.476,80 €







Encargado/a Grupo	1.105,84 €	16.587,60 €
Responsable de Equipo	1.071,43 €	16.071,45 €
GRUPO IV		
Especialista	1.156,39 €	17.345,85 €
Peon Especializado/ Cristalero	1.082,77 €	16.241,55 €
Limpiador/a	1.017,92 €	15.268,80 €
Conductor/a Limpiador/a	1.161,67 €	17.425,05 €

## TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA CATEGORÍA LIMPIADOR AÑO 2019

JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras)	JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras)
37,5	100,0000	1.017,92 €	18,5	49,3333	502,17 €
37	98,6667	1.004,35 €	18	48,0000	488,60 €
36,5	97,3333	990,78 €	17,5	46,6667	475,03 €
36	96,0000	977,20 €	17	45,3333	461,46 €
35,5	94,6667	963,63 €	16,5	44,0000	447,88 €
35	93,3333	950,06 €	16	42,6667	434,31 €
34,5	92,0000	936,49 €	15,5	41,3333	420,74 €
34	90,6667	922,91 €	15	40,0000	407,17 €
33,5	89,3333	909,34 €	14,5	38,6667	393,60 €
33	88,0000	895,77 €	14	37,3333	380,02 €
32,5	86,6667	882,20 €	13,5	36,0000	366,45 €
32	85,3333	868,63 €	13	34,6667	352,88 €
31,5	84,0000	855,05 €	12,5	33,3333	339,31 €
31	82,6667	841,48 €	12	32,0000	325,73 €
30,5	81,3333	827,91 €	11,5	30,6667	312,16 €
30	80,0000	814,34 €	11	29,3333	298,59 €
29,5	78,6667	800,76 €	10,5	28,0000	285,02 €
29	77,3333	787,19 €	10	26,6667	271,45 €
28,5	76,0000	773,62 €	9,5	25,3333	257,87 €
28	74,6667	760,05 €	9	24,0000	244,30 €
27,5	73,3333	746,47 €	8,5	22,6667	230,73 €
27	72,0000	732,90 €	8	21,3333	217,16 €
26,5	70,6667	719,33 €	7,5	20,0000	203,58 €
26	69,3333	705,76 €	7	18,6667	190,01 €
25,5	68,0000	692,19 €	6,5	17,3333	176,44 €
25	66,6667	678,61 €	6	16,0000	162,87 €
24,5	65,3333	665,04 €	5,5	14,6667	149,29 €





24	64,0000	651,47 €	5	13,3333	135,72 €
23,5	62,6667	637,90 €	4,5	12,0000	122,15 €
23	61,3333	624,32 €	4	10,6667	108,58 €
22,5	60,0000	610,75 €	3,5	9,3333	95,01 €
22	58,6667	597,18 €	3	8,0000	81,43 €
21,5	57,3333	583,61 €	2,5	6,6667	67,86 €
21	56,0000	570,04 €	2	5,3333	54,29 €
20,5	54,6667	556,46 €	1,5	4,0000	40,72 €
20	53,3333	542,89 €	1	2,6667	27,14 €
19,5	52,0000	529,32 €	0,5	1,3333	13,57 €
19	50,6667	515,75 €			

## ANEXO V TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2020

GRUPO/CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	EUROS	EUROS
Director/a	1.624,70 €	24.370,50 €
Director/a Comercial	1.541,85 €	23.127,75 €
Titulado/a Superior	1.342,03 €	20.130,45 €
Titulado/a Grado Medio	1.320,79 €	19.811,85 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.373,64 €	20.604,60 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.305,72 €	19.585,80 €
Cajero/a	1.244,64 €	18.669,60 €
Oficial 1ª	1.216,08 €	18.241,20 €
Oficial 2ª	1.161,90 €	17.428,50 €
Auxiliar	1.108,14 €	16.622,10 €
Aspirante	943,25 €	14.148,75 €
Cobrador/a	1.108,14 €	16.622,10 €
GRUPO III		
Encargado/a General	1.305,72 €	19.585,80 €
Supervisor/a Encargado Zona	1.216,08 €	18.241,20 €
Supervisor/a Encargado Sector	1.182,60 €	17.739,00 €
Encargado/a Grupo	1.122,43 €	16.836,45 €
Responsable de Equipo	1.087,50 €	16.312,50 €
GRUPO IV		
Especialista	1.173,74 €	17.606,10 €
Peon Especializado/ Cristalero	1.099,01 €	16.485,15 €
Limpiador/a	1.033,19 €	15.497,85 €
Conductor/a Limpiador/a	1.179,10 €	17.686,50 €





## TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR AÑO 2020

JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras)	JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras)
37,5	100%	<b>1.033,19 €</b>	18,5	49,3333%	<b>509,71 €</b>
37	98,6667%	<b>1.019,41 €</b>	18	48,0000%	<b>495,93 €</b>
36,5	97,3333%	<b>1.005,64 €</b>	17,5	46,6667%	<b>482,16 €</b>
36	96,0000%	<b>991,86 €</b>	17	45,3333%	<b>468,38 €</b>
35,5	94,6667%	<b>978,09 €</b>	16,5	44,0000%	<b>454,60 €</b>
35	93,3333%	<b>964,31 €</b>	16	42,6667%	<b>440,83 €</b>
34,5	92,0000%	<b>950,53 €</b>	15,5	41,3333%	<b>427,05 €</b>
34	90,6667%	<b>936,76 €</b>	15	40,0000%	<b>413,28 €</b>
33,5	89,3333%	<b>922,98 €</b>	14,5	38,6667%	<b>399,50 €</b>
33	88,0000%	<b>909,21 €</b>	14	37,3333%	<b>385,72 €</b>
32,5	86,6667%	<b>895,43 €</b>	13,5	36,0000%	<b>371,95 €</b>
32	85,3333%	<b>881,66 €</b>	13	34,6667%	<b>358,17 €</b>
31,5	84,0000%	<b>867,88 €</b>	12,5	33,3333%	<b>344,40 €</b>
31	82,6667%	<b>854,10 €</b>	12	32,0000%	<b>330,62 €</b>
30,5	81,3333%	<b>840,33 €</b>	11,5	30,6667%	<b>316,84 €</b>
30	80,0000%	<b>826,55 €</b>	11	29,3333%	<b>303,07 €</b>
29,5	78,6667%	<b>812,78 €</b>	10,5	28,0000%	<b>289,29 €</b>
29	77,3333%	<b>799,00 €</b>	10	26,6667%	<b>275,52 €</b>
28,5	76,0000%	<b>785,22 €</b>	9,5	25,3333%	<b>261,74 €</b>
28	74,6667%	<b>771,45 €</b>	9	24,0000%	<b>247,97 €</b>
27,5	73,3333%	<b>757,67 €</b>	8,5	22,6667%	<b>234,19 €</b>
27	72,0000%	<b>743,90 €</b>	8	21,3333%	<b>220,41 €</b>
26,5	70,6667%	<b>730,12 €</b>	7,5	20,0000%	<b>206,64 €</b>
26	69,3333%	<b>716,35 €</b>	7	18,6667%	<b>192,86 €</b>
25,5	68,0000%	<b>702,57 €</b>	6,5	17,3333%	<b>179,09 €</b>
25	66,6667%	<b>688,79 €</b>	6	16,0000%	<b>165,31 €</b>
24,5	65,3333%	<b>675,02 €</b>	5,5	14,6667%	<b>151,53 €</b>
24	64,0000%	<b>661,24 €</b>	5	13,3333%	<b>137,76 €</b>
23,5	62,6667%	<b>647,47 €</b>	4,5	12,0000%	<b>123,98 €</b>
23	61,3333%	<b>633,69 €</b>	4	10,6667%	<b>110,21 €</b>
22,5	60,0000%	<b>619,91 €</b>	3,5	9,3333%	<b>96,43 €</b>
22	58,6667%	<b>606,14 €</b>	3	8,0000%	<b>82,66 €</b>
21,5	57,3333%	<b>592,36 €</b>	2,5	6,6667%	<b>68,88 €</b>
21	56,0000%	<b>578,59 €</b>	2	5,3333%	<b>55,10 €</b>





20,5	54,6667%	<b>564,81 €</b>	1,5	4,0000%	<b>41,33 €</b>
20	53,3333%	<b>551,03 €</b>	1	2,6667%	<b>27,55 €</b>
19,5	52,0000%	<b>537,26 €</b>	0,5	1,3333%	<b>13,78 €</b>
19	50,6667%	<b>523,48 €</b>			

## ANEXO VI

### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021

GRUPO/CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	EUROS	EUROS
Director/a	1.649,07 €	24.736,05 €
Director/a Comercial	1.564,98 €	23.474,70 €
Titulado/a Superior	1.362,16 €	20.432,40 €
Titulado/a Grado Medio	1.340,60 €	20.109,00 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.394,24 €	20.913,60 €
Jefe/a Administrativo 2ª	1.325,31 €	19.879,65 €
Cajero/a	1.263,31 €	18.949,65 €
Oficial 1ª	1.234,32 €	18.514,80 €
Oficial 2ª	1.179,33 €	17.689,95 €
Auxiliar	1.124,76 €	16.871,40 €
Aspirante	957,40 €	14.361,00 €
Cobrador/a	1.124,76 €	16.871,40 €
GRUPO III		
Encargado/a General	1.325,31 €	19.879,65 €
Supervisor/a Encargado Zona	1.234,32 €	18.514,80 €
Supervisor/a Encargado Sector	1.200,34 €	18.005,10 €
Encargado/a Grupo	1.139,27 €	17.089,05 €
Responsable de Equipo	1.103,81 €	16.557,15 €
GRUPO IV		
Especialista	1.191,35 €	17.870,25 €
Peon Especializado/ Cristalero	1.115,50 €	16.732,50 €
Limpiador/a	1.048,69 €	15.730,35 €
Conductor/a Limpiador/a	1.196,79 €	17.951,85 €

### TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL





## CATEGORÍA LIMPIADOR AÑO 2021

JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras) €	JORNADA SEMANAL HORAS Y MINUTOS	PORCENTAJE	SALARIO BASE MES (Sin pagas extras) €
37,5	100%	<b>1.048,69 €</b>	18,5	49,3333%	<b>517,35 €</b>
37	98,6667%	<b>1.034,71 €</b>	18	48,0000%	<b>503,37 €</b>
36,5	97,3333%	<b>1.020,72 €</b>	17,5	46,6667%	<b>489,39 €</b>
36	96,0000%	<b>1.006,74 €</b>	17	45,3333%	<b>475,41 €</b>
35,5	94,6667%	<b>992,76 €</b>	16,5	44,0000%	<b>461,42 €</b>
35	93,3333%	<b>978,78 €</b>	16	42,6667%	<b>447,44 €</b>
34,5	92,0000%	<b>964,79 €</b>	15,5	41,3333%	<b>433,46 €</b>
34	90,6667%	<b>950,81 €</b>	15	40,0000%	<b>419,48 €</b>
33,5	89,3333%	<b>936,83 €</b>	14,5	38,6667%	<b>405,49 €</b>
33	88,0000%	<b>922,85 €</b>	14	37,3333%	<b>391,51 €</b>
32,5	86,6667%	<b>908,86 €</b>	13,5	36,0000%	<b>377,53 €</b>
32	85,3333%	<b>894,88 €</b>	13	34,6667%	<b>363,55 €</b>
31,5	84,0000%	<b>880,90 €</b>	12,5	33,3333%	<b>349,56 €</b>
31	82,6667%	<b>866,92 €</b>	12	32,0000%	<b>335,58 €</b>
30,5	81,3333%	<b>852,93 €</b>	11,5	30,6667%	<b>321,60 €</b>
30	80,0000%	<b>838,95 €</b>	11	29,3333%	<b>307,62 €</b>
29,5	78,6667%	<b>824,97 €</b>	10,5	28,0000%	<b>293,63 €</b>
29	77,3333%	<b>810,99 €</b>	10	26,6667%	<b>279,65 €</b>
28,5	76,0000%	<b>797,00 €</b>	9,5	25,3333%	<b>265,67 €</b>
28	74,6667%	<b>783,02 €</b>	9	24,0000%	<b>251,69 €</b>
27,5	73,3333%	<b>769,04 €</b>	8,5	22,6667%	<b>237,70 €</b>
27	72,0000%	<b>755,06 €</b>	8	21,3333%	<b>223,72 €</b>
26,5	70,6667%	<b>741,07 €</b>	7,5	20,0000%	<b>209,74 €</b>
26	69,3333%	<b>727,09 €</b>	7	18,6667%	<b>195,76 €</b>
25,5	68,0000%	<b>713,11 €</b>	6,5	17,3333%	<b>181,77 €</b>
25	66,6667%	<b>699,13 €</b>	6	16,0000%	<b>167,79 €</b>
24,5	65,3333%	<b>685,14 €</b>	5,5	14,6667%	<b>153,81 €</b>
24	64,0000%	<b>671,16 €</b>	5	13,3333%	<b>139,83 €</b>
23,5	62,6667%	<b>657,18 €</b>	4,5	12,0000%	<b>125,84 €</b>
23	61,3333%	<b>643,20 €</b>	4	10,6667%	<b>111,86 €</b>
22,5	60,0000%	<b>629,21 €</b>	3,5	9,3333%	<b>97,88 €</b>
22	58,6667%	<b>615,23 €</b>	3	8,0000%	<b>83,90 €</b>
21,5	57,3333%	<b>601,25 €</b>	2,5	6,6667%	<b>69,91 €</b>
21	56,0000%	<b>587,27 €</b>	2	5,3333%	<b>55,93 €</b>
20,5	54,6667%	<b>573,28 €</b>	1,5	4,0000%	<b>41,95 €</b>
20	53,3333%	<b>559,30 €</b>	1	2,6667%	<b>27,97 €</b>
19,5	52,0000%	<b>545,32 €</b>	0,5	1,3333%	<b>13,98 €</b>
19	50,6667%	<b>531,34 €</b>			





**ANEXO VII**

**Parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**

