

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

3277/22

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del **Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS, Código Convenio 04000275011982**, suscrito con fecha 4 de octubre de 2022 de una parte el sindicato CCOO, como representación social, y de otra parte ASEMPAL y ASPEL, en representación empresarial, de conformidad con el Art. 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 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial:

ACUERDA

PRIMERO. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión. Negociadora.

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

En Almería, a siete de noviembre de dos mil veintidós.
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

CAPÍTULO I NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de HÁBITAT (Construcción y Servicios de CC.OO.), como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de ASEMPAL y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Se regirán por el presente Convenio las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales y las personas trabajadoras que prestan sus servicios profesionales en dichas empresas.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las empresas y entidades que realicen su actividad dentro de la provincia de Almería, de acuerdo con los límites territoriales actuales, sea cual sea su domicilio social.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2021, entrando en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1º de enero de 2022, y de conformidad a lo establecido en la disposición transitoria primera.

Artículo 6. Pago de atrasos.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por las empresas en el plazo de dos meses a partir de su publicación en el BOP.

Artículo 7. Prórroga y Denuncia.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las partes con una anticipación mínima de dos meses respecto a la fecha de su terminación.

Denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación, de conformidad con el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones, actualmente implantadas en las distintas empresas afectadas, que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas en este, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por mayoría de cada parte y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 12. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria.

1. Funciones. - La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d) Conocer, recibir, entender y denunciar, en su caso, las incidencias que se produzcan en los pliegos de condiciones de los concursos públicos, para que en los mismos se respeten las condiciones mínimas pactadas en este Convenio Colectivo.
- e) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.
- f) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. Siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

2. Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

3. Dirección de la comisión paritaria.

- Agrupación de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de ASEMPAL: Av. de Cabo de Gata, Nº 29, 1º planta, 04007 Almería.
- Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL): Diego de León, 50 – 5ª planta. 28006 Madrid
- Sindicato Hábitat CCOO (Construcción y servicios): C/ Javier Sanz Nº 14 bajo Izda. 04004 Almería

La parte que reciba el escrito de solicitud de intervención de la comisión paritaria será la que convocará a la otra parte.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Grupos profesionales.

Se distinguen cuatro grupos profesionales:

- Personal titulado: Grado superior y Grado medio.
- Personal administrativo.
- Mandos intermedios.
- Personal operario.

Artículo 14. Personal administrativo.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Auxiliar Administrativo. - Es la persona trabajadora que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

Se distinguirá a estos efectos entre el/la auxiliar mayor de 18 años, auxiliar de 17 años y, por último, menor de 17 años.

Oficial Administrativo. - Es la persona trabajadora que, provista o no de poder limitado, debe realizar un trabajo administrativo, respondiendo del mismo ante la empresa y siendo de su cargo aquellos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Artículo 15. Mandos intermedios.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Encargado/a General. - Es la persona trabajadora procedente o no del grupo obrero que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los responsables de equipo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Responsable de Equipo. - Es aquella persona trabajadora que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve personas trabajadoras. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

Artículo 16. Personal operario.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

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

Limpiador-Limpiadora. Es la persona trabajadora, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares así como cristalerías, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Artículo 17. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, publicado en el BOE de 23 de mayo de 2013, con la vigencia que en el mismo se establece.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN

Artículo 18. Contratación.

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

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

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

Artículo 19. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan la empresa y la persona trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por las empresas y personas trabajadoras.

Artículo 20. 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.

Las personas trabajadoras eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el art. 20.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 19.

Artículo 21. Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y persona trabajadora 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, las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el art. 20.

Artículo 22. Contrato de trabajo interino.

Es el contrato mediante el cual se contrata a personas trabajadoras para sustituir a personas trabajadoras 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 la persona trabajadora continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el art. 20.

Artículo 23. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

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

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

El llamamiento de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, si la hubiere.

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

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

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

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

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

Artículo 24. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas o incentivos previstos para la creación de empleo estable que en cada momento se establezcan.

**CAPÍTULO VI
PERIODO DE PRUEBA**

Artículo 25. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

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

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

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

**CAPÍTULO VII
ABSORCIÓN DE PERSONAL**

Artículo 26. Subrogación del personal.

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

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

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

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

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

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

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

- a. Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de

IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

- c. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Personas trabajadoras de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

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

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

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

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

- a. Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c. Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d. Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Agrupaciones de contratatas: En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratatas, 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. Supuestos especiales de subrogación. En los supuestos especiales de subrogación a los que se refiere el artículo 18 del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal, referido a la subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos portuarios, se estará a lo dispuesto en el mismo.

13. Resolución de 30 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del artículo 17 del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales. BOE Núm. 252 viernes 17 de octubre de 2014.

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

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 27. Jornada laboral.

La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo. La equivalencia en cómputo anual de la jornada completa será de 1.774 horas de trabajo efectivo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá pactarse, previo acuerdo entre empresa, delegados/as y personas trabajadoras, una distribución irregular de la jornada, siempre que no supere la jornada máxima anual.

Habida cuenta de la variedad de jornadas en el sector, se efectuarán los ajustes precisos en la jornada diaria o semanal para el cumplimiento de la repetida jornada máxima anual.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo que se establece en el presente artículo, aquellas personas trabajadoras que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, quienes podrán estar asistidos por el Delegado de Personal o el miembro del Comité de Empresa que, a tal efecto, designen.

El conjunto de los días que deban tener la consideración de licencia retribuida, serán aplicables a las personas trabajadoras que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

- a) Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.
- b) La licencia retribuida deberá disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre.
- c) Si, por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora no hubiese disfrutado de los días que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado a), le serán abonados en su liquidación según el valor que se indica en el apartado 3, c) del artículo 26 del presente Convenio.

Artículo 28. Días festivos.

Cuando por razones técnicas u organizativas, no puede disfrutarse el día de fiesta correspondiente (14 al año), la persona trabajadora afectada tendrá derecho a que se le compense de conformidad a las siguientes reglas:

1. Corresponde a la empresa el derecho preferente a efectuar una de las siguientes opciones:

- a) Que el descanso compensatorio se disfrute dentro de la misma semana, en cuyo caso el día de descanso se incrementará en un 85%.
- b) A compensar económicamente el día festivo trabajado, en cuyo caso deberá abonar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 85%.

En todo caso, la empresa deberá comunicar a las personas trabajadoras afectadas la opción adoptada, dentro del mes de enero de cada año.

Transcurrido dicho plazo sin que la empresa haya efectuado la comunicación, se entenderá que desiste de su derecho, por lo que la persona trabajadora deberá, dentro de los treinta días siguientes, indicar la opción elegida, de entre las que se regulan en el punto siguiente.

2. Siempre que la empresa no haga uso de su derecho preferente, será la persona trabajadora quien efectúe una de las siguientes opciones:

- a) Que el descanso compensatorio se disfrute acumulando el número de días festivos trabajados al período anual de vacaciones.
- b) Que el descanso compensatorio se disfrute, acumulando el número de días festivos trabajados, como descanso continuado en un período distinto al de vacaciones.

Artículo 29. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, no pudiendo coincidir la fecha de inicio de su disfrute con sábado, domingo o festivo.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida como mínimo, por el salario base, plus convenio (aplicable a partir de 2022) y la antigüedad consolidada, en su caso.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 25 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, tendrán derecho a fijar, unilateralmente, su periodo de vacaciones, atendiendo a las fechas que habrán de proponer tres meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute a las empresas afectadas, siempre que éstas no hayan fijado de mutuo acuerdo el periodo en que ha de disfrutarlas, conforme a lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Licencias y permisos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio de la persona trabajadora, dieciséis días naturales.
- b) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticos, dos días naturales, y cuatro días naturales si fuese fuera de la localidad.
Igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- c) De tres días naturales si es en la misma provincia y cinco días si es fuera, por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días en el supuesto de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de cuatro días cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para exámenes, un día previa justificación, con un máximo de diez días al año.
- g) Por matrimonio de hijos/as, un día.
- h) Por traslado de domicilio, tres días.
- i) Por asuntos propios, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo dos días al año.

Para hacer uso de esta licencia, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, 72 horas.

La Dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los períodos en los que mayoritariamente se disfrutaban las vacaciones.

Así mismo, la Dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de personas trabajadoras que exceda del 15% de la plantilla del centro de trabajo, salvo en los supuestos en que esté compuesta por una sola persona trabajadora.

Parentesco: Grados de consanguinidad y afinidad.

- Primer grado: padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a.
- Tercer grado: bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a, biznieto/a.
- Cuarto grado: primo/a

CAPÍTULO IX RÉGIMEN ECONÓMICO

PERCEPCIONES SALARIALES.

Artículo 31. Salario base.

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa, será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

Artículo 32. Complemento personal de antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron, en la negociación del Convenio para 1997, la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta el Convenio vigente para 1996 se venían contemplando y aplicando.

Como consecuencia de dicho acuerdo se asumieron, asimismo, por ambas partes, los siguientes compromisos:

- a) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los trienios que tuviesen devengados al 31 de diciembre de 1996, percibiendo, por cada uno de ellos, el importe que se indica en la tabla que figura a continuación:

CATEGORÍAS PROFESIONALES.....EUROS MENSUALES

I. Titulados:

Grado superior.....	29.49
Grado medio.....	26.54

II. Personal administrativo:

Oficial 1ª.....	22.12
Oficial 2ª.....	20.64
Auxiliar.....	18.87

III. Mando intermedios:

Encargado general.....	22.12
Responsable de equipo.....	20.50

IV. Personal de Limpieza:

Conductor-limpiador.....	19.48
Limpiador/a.....	18.75

- b) La cuantía obtenida al amparo de lo previsto en la letra a) quedará reflejada en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

- c) De otra parte, las personas trabajadoras que, como consecuencia de que a 1 de enero de 1997 estaban en curso de adquisición, hubiesen causado derecho a un nuevo trienio, percibirán por dicho trienio el importe que se indica en la siguiente tabla:

CATEGORÍAS PROFESIONALES.....EUROS MENSUALES

I. Titulados:

Grado superior.....	28.36
Grado medio.....	25.52

II. Personal administrativo:

Oficial 1ª.....	21.26
Oficial 2ª.....	19.85
Auxiliar.....	18.14

III. Mando intermedios:

Encargado general.....	21.26
Responsable de equipo.....	19.71

IV. Personal de Limpieza:

Conductor-limpiador.....	18.73
Limpiador/a.....	18.03

El importe correspondiente se adicionará, en su caso, al concepto de "antigüedad consolidada" a que se ha hecho referencia en el apartado b) de este artículo.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 85% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 34. Salario hora individual.

La determinación del salario-hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

Salario Hora individual = Retribución anual: Todas las retribuciones salariales en cómputo anual dividido por 1774 horas de jornada anual.

Artículo 35. Complementos de puestos de trabajo.

Se establecen los complementos de puestos de trabajo que a continuación se detallan:

A) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.

- a) En los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo para las personas trabajadoras que presten sus servicios en alguno de los departamentos o secciones siguientes: Quirófanos, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de análisis o Unidades de Cuidados Intensivos.
- b) En cualquier otro centro o lugar de trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, con el informe de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

En el supuesto de disconformidad, la persona trabajadora afectada podrá reclamar ante la Comisión Paritaria, siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

Recibida la reclamación, por el Secretario/a de la Comisión Paritaria, se procederá a citar al proponente y a los representantes de la Empresa y del/a Cliente que resulten implicados y recabará la participación de un Técnico/a del Centro de Seguridad e Higiene o de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, a fin de que les preste el apoyo técnico necesario.

Transcurrido el plazo previsto en el citado artículo 12 del convenio sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

En ambos supuestos, las personas trabajadoras que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el plus será del 10%.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieren disfrutándolas.

B) Incremento de trabajo nocturno. Constituido por un 25 % del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:

- a) Trabajando en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante dicho periodo nocturno exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiere realizado en el referido periodo.

Quedan excluidos del citado complemento todas aquellas personas trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en periodo nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Se establecen para las personas trabajadoras del sector las siguientes gratificaciones extraordinarias:

BENEFICIOS. - La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base. El periodo de devengo será anual, de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

Deberá hacerse efectiva el día 15 de marzo de cada año.

VERANO. - La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, y se abonará el 5 de julio. El periodo de devengo será semestral, de 1 de enero a 30 de junio del año en curso.

NAVIDAD. - La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, y se abonará el 15 de diciembre. El periodo de devengo será semestral, de 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso.

No obstante, lo anterior, el importe de dichas pagas extraordinarias podrá prorratearse en las doce mensualidades mediante acuerdo entre la empresa y persona trabajadora.

Artículo 37. Plus de convenio (antiguo plus de transporte).

Se establece un plus de convenio para la actividad normal cuya cuantía se fija en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

En el año 2021, este plus se abonará en 11 mensualidades, tal y como se refleja en la tabla de remuneraciones anexa.

A partir de 1 de enero de 2022, este plus se devengará en cada una de las doce mensualidades ordinarias y su cuantía será proporcional a la jornada laboral realizada por la persona trabajadora.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES.**Artículo 38. Desplazamientos y dietas.**

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal de la persona trabajadora y que no tengan la calidad de traslado, de conformidad a los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, devengarán a favor de las personas trabajadoras que los realicen una dieta diaria de:

- a) Cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio: 13,18 euros.
- b) Si efectúan las dos comidas principales: 27,46 euros.
- c) Cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma: 46,16 euros.

Estos desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora, no tendrán duración superior a 3 meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho periodo de tiempo.

Artículo 39. Complemento a la incapacidad temporal.

1. Complemento a la incapacidad temporal.

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de la prestación perciba:

El 90% del salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, en el periodo comprendido entre el 1º y 20º día, ambos inclusive.

El 100% del salario base, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del 21º día de la baja.

2. Cuando la situación obedezca a supuestos de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias desde el primer día. Idéntico porcentaje y fecha de efectos se aplicarán en los supuestos de accidente laboral.

3. Cuando las personas trabajadoras que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 19 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, sufran un accidente de trabajo por el que queden incurso en una situación de I.T., tendrán derecho a que, por las empresas afectadas, se les reconozca la prestación y el complemento que de ella se deriva, con independencia de cuál sea la empresa para la que prestaban sus servicios en el momento de sufrir dicho accidente de trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir el complemento a la incapacidad temporal regulado en este artículo mientras esté vigente su relación laboral.

2. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar una póliza de seguro que cubra los riesgos de fallecimiento, gran invalidez, invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, por importe de 9.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del Convenio.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios de la persona trabajadora, según las normas de la Seguridad Social.

La póliza deberá formalizarse dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

Artículo 40. Abono de la nómina y anticipos.

El pago de las retribuciones salariales se efectuará antes del día cinco del mes siguiente al de su devengo.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 41. Cláusula de descuelgue.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

CAPÍTULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 42. Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.

Artículo 43. Ropa de trabajo.

Toda persona trabajadora vendrá obligada al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anuales, a principios de cada año o al ingreso de la persona trabajadora, en su caso.

Artículo 44. Revisión médica.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un 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 art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

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

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

- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio 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 art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

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

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

Artículo 47. Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

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

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

Artículo 48. Prescripción.

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

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

CAPÍTULO XII DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.

Las empresas considerarán a los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los Comités de Empresa o de los Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio, como elementos básicos para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresas.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente: no podrán supeditar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco podrá despedirle ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical.

Artículo 50. Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical a nivel de Secretario General Provincial, Regional o Nacional del sindicato respectivo. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, con una duración mínima de un año, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes.

Artículo 51. Competencias.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias que establece el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los Delegados de Personal tendrán las competencias contempladas en el Artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. Garantías.

Las personas integrantes del Comité de Empresa y los/las Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el supuesto de que existan varios Delegados de Personal, éstos y los miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito individual de horas retribuidas en uno solo de los Delegados o de los miembros del Comité.

CAPÍTULO XIII OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 53. Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada en los términos y condiciones que se regulan en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

La jubilación parcial debe ser fruto del acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 54. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada Ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Artículo 55. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero del 2015, y en su Reglamento de desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición adicional primera.

En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el año 2021 y 2022 es el fruto del esfuerzo de las partes. Negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas a las previstas para 2021 y 2022 para el salario mínimo interprofesional y, a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo en el sector. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión del plus de transporte y la integración del importe de dicho plus en el salario base y en la creación de un nuevo plus de convenio, como así se regula en el artículo 37 del presente Convenio colectivo. Así, las cuantías establecidas en la tabla salarial referida a los años 2021 y 2022 no modifican, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la firma del presente Convenio colectivo. Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a las personas trabajadoras como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2021 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, pagas extraordinarias y plus de transporte, hubieran percibido efectivamente las personas trabajadoras en el indicado período. No obstante, y si aun aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existieran diferencias a favor de las personas trabajadoras, las mismas serán abonadas dentro de los dos meses siguientes al de la publicación del Convenio colectivo.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera, en su conjunto y cómputo anual, superior a las percepciones salariales establecidas en el Convenio colectivo para las distintas categorías en dicho Convenio se procederá a incrementar el salario hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional.

Disposición adicional segunda.

Los artículos 18 al 23 del Convenio Colectivo deberán respetar y aplicar las modificaciones sobre las modalidades de contratación, establecidas en el artículo primero, puntos 1 a 5 del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Disposición transitoria primera. Complemento firma del Convenio.

Todas las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial no consolidable de 150 euros brutos, a abonar en la nómina del mes siguiente a la publicación de este Convenio colectivo en el BOP, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante los meses de septiembre a diciembre de 2021. Este plus equivale a una compensación de 37,50 euros/mes en los meses de septiembre a diciembre de 2021.

TABLA DE REMUNERACIONES PARA EL PERIODO 01/01/2021 a 31/08/2021(*)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO 11 MESES (ANTIGUO PLUS TRANSPORTE)	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL 2021
I. Titulados/as						
Grado Superior	1.306,65 €	90,47 €	1.306,65 €	1.306,65 €	1.306,65 €	20.594,92 €
Grado Medio	1.176,41	€ 90,47 €	1.176,41 €	1.176,41 €	1.176,41 €	18.641,32 €
II. Personal Administrativo						
Oficial 1ª	981,09 €	90,47 €	981,09 €	981,09 €	981,09 €	15.711,52 €
Oficial 2ª	915,95 €	90,47 €	915,95 €	915,95 €	915,95 €	14.734,42 €
Auxiliar	837,82 €	90,47 €	837,82 €	837,82 €	837,82 €	13.562,47 €
III. Mandos Intermedios						
Encardado/a general	981,09 €	90,47 €	981,09 €	981,09 €	981,09 €	15.711,52 €
Responsable de Equipo	909,76 €	90,47 €	909,76 €	909,76 €	909,76 €	14.641,57 €
IV. Personal de Limpieza						
Conductor/a-Limpiador/a	864,45 €	90,47 €	864,45 €	864,45 €	864,45 €	13.961,92 €
Limpiador/a	832,22 €	90,47 €	832,22 €	832,22 €	832,22 €	13.478,47 €

(*) Aplicación de la disposición adicional primera

TABLA DE REMUNERACIONES PARA EL PERIODO 01/09/2021 a 31/12/2021(*)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO 11 MESES (ANTIGUO PLUS TRANSPORTE)	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL 2021
I. Titulados/as						
Grado Superior	1.306,65 €	90,47 €	1.306,65 €	1.306,65 €	1.306,65 €	20.594,92 €
Grado Medio	1.176,41 €	90,47 €	1.176,41 €	1.176,41 €	1.176,41 €	18.641,32 €
II. Personal Administrativo						
Oficial 1ª	981,09 €	90,47 €	981,09 €	981,09 €	981,09 €	15.711,52 €
Oficial 2ª	915,95 €	90,47 €	915,95 €	915,95 €	915,95 €	14.734,42 €
Auxiliar	837,82 €	90,47 €	837,82 €	837,82 €	837,82 €	13.562,47 €
III. Mandos Intermedios						
Encardado/a general	981,09 €	90,47 €	981,09 €	981,09 €	981,09 €	15.711,52 €
Responsable de Equipo	909,76 €	90,47 €	909,76 €	909,76 €	909,76 €	14.641,57 €
IV. Personal de Limpieza						
Conductor/a-Limpiador/a	864,45 €	90,47 €	864,45 €	864,45 €	864,45 €	13.961,92 €
Limpiador/a	832,22 €	90,47 €	832,22 €	832,22 €	832,22 €	13.478,47 €

(*) Aplicación de la disposición adicional primera y transitoria primera.

TABLA DE REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2022 (*)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO 12 MESES (ANTIGUO PLUS TRANSPORTE)	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL 2022
I. Titulados/as						
Grado Superior	1.465,41	83,34	1.465,41	1.465,41	1.465,41	22.981,20
Grado Medio	1.319,34	83,34	1.319,34	1.319,34	1.319,34	20.790,24
II. Personal Administrativo						
Oficial 1ª	1.100,29	83,34	1.100,29	1.100,29	1.100,29	17.504,47
Oficial 2ª	1.027,24	83,34	1.027,24	1.027,24	1.027,24	16.408,65
Auxiliar	939,62	83,34	939,62	939,62	939,62	15.094,31
III. Mandos Intermedios						
Encardado/a general	1.100,29	83,34	1.100,29	1.100,29	1.100,29	17.504,47
Responsable de Equipo	1.020,30	83,34	1.020,30	1.020,30	1.020,30	16.304,52
IV. Personal de Limpieza						
Conductor/a-Limpiador/a	969,48	83,34	969,48	969,48	969,48	15.542,29
Peón/na Especializado/a	951,41	83,34	951,41	951,41	951,41	15.271,28
Limpiador/a	933,33	83,34	933,33	933,33	933,33	15.000,10

(*) Se aplica la disposición adicional primera.

TABLA DE REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2023

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO 12 MESES	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL 2023
I. Titulados/as						
Grado Superior	1.509,37	85,84	1.509,37	1.509,37	1.509,37	23.670,64
Grado Medio	1.358,92	85,84	1.358,92	1.358,92	1.358,92	21.413,94
II. Personal Administrativo						
Oficial 1ª	1.133,30	85,84	1.133,30	1.133,30	1.133,30	18.029,60
Oficial 2ª	1.058,06	85,84	1.058,06	1.058,06	1.058,06	16.900,91
Auxiliar	967,80	85,84	967,80	967,80	967,80	15.547,14
III. Mandos Intermedios						
Encardado/a general	1.133,30	85,84	1.133,30	1.133,30	1.133,30	18.029,60
Responsable de Equipo	1.050,90	85,84	1.050,90	1.050,90	1.050,90	16.793,65
IV. Personal de Limpieza						
Conductor/a-Limpiador/a	998,57	85,84	998,57	998,57	998,57	16.008,56
Peón/na Especializado/a	979,96	85,84	979,96	979,96	979,96	15.729,42
Limpiador/a	961,33	85,84	961,33	961,33	961,33	15.450,10

TABLA DE REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2024

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO 12 MESES	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL 2024
I. Titulados/as						
Grado Superior	1.539,56	87,56	1.539,56	1.539,56	1.539,56	24.144,05
Grado Medio	1.386,10	87,56	1.386,10	1.386,10	1.386,10	21.842,22
II. Personal Administrativo						
Oficial 1ª	1.155,97	87,56	1.155,97	1.155,97	1.155,97	18.390,19
Oficial 2ª	1.079,22	87,56	1.079,22	1.079,22	1.079,22	17.238,93
Auxiliar	987,16	87,56	987,16	987,16	987,16	15.858,08
III. Mandos Intermedios						
Encardado/a general	1.155,97	87,56	1.155,97	1.155,97	1.155,97	18.390,19
Responsable de Equipo	1.071,92	87,56	1.071,92	1.071,92	1.071,92	17.129,53
IV. Personal de Limpieza						
Conductor/a-Limpiador/a	1.018,54	87,56	1.018,54	1.018,54	1.018,54	16.328,73
Peón/na Especializado/a	999,55	87,56	999,55	999,55	999,55	16.044,01
Limpiador/a	980,56	87,56	980,56	980,56	980,56	15.759,11