

Convenio o Acuerdo: AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA**Expediente:** 21/01/0036/2021**Fecha:** 08/03/2021**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**Código** 21000355011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO DE AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO DE AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2021 por la Asociación de Empresarios de Agencias de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huelva y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL y por los representantes de los trabajadores de la central sindical UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la Inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

ÍNDICE

- Art. 1º. Ámbito territorial y funcional.
- Art. 2º. Ámbito personal.
- Art. 3º. Ámbito temporal.
- Art. 4º. Contrato de trabajo.
- Art. 5º. Período de prueba.
- Art. 6º. Puestos de trabajo.
- Art. 7º. Preaviso.
- Art. 8º. Nóminas y finiquitos.
- Art. 9º. Jornada de trabajo.
- Art. 10º. Horas extraordinarias.
- Art. 11º. Descanso diario.
- Art. 12º. Vacaciones.
- Art. 13º. Licencias retribuidas.



- Art. 14º. Excedencias.
- Art. 15º. Remuneraciones.
- Art. 16º. Antigüedad.
- Art. 17º. Nocturnidad.
- Art. 18º. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 19º. Participación en beneficios.
- Art. 20º. Plus de Transporte.
- Art. 21º. Desplazamientos.
- Art. 22º. Dietas.
- Art. 23º. Indemnización por enfermedad o accidente.
- Art. 24º. Revisión médica.
- Art. 25º. Ropa de trabajo.
- Art. 26º. Vestuario.
- Art. 27º. Derechos sindicales.
- Art. 28º. Garantías sindicales.
- Art. 29º. Compensación, absorción y garantía personal.
- Art. 30º. Seguro.
- Art. 31º. Comisión paritaria.
- Art. 32º. Cobertura de vacantes.
- Art. 33º. Pluriempleo.
- Art. 34º. Adscripción del personal.
- Art. 35º. Servicio en días festivos.
- Art. 36º. Ayuda de estudios.
- Art. 37º. Protección al embarazo.
- Art. 38º. Formación continua.
- Art. 39º. Reserva de cupo para discapacitados.
- Art. 40º. Atrasos del Convenio.
- Art. 41º. Lactancia.
- Art. 42º. Parejas de hechos.
- Art.43º. Declaración General Sobre Igualdad de trato y No Discriminación.
- Art. 44º. Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 45º. Compromiso de Fijeza Laboral.
- Art. 46º. Mejoras sociales complementarias y resp. social corporativa.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Las condiciones más beneficiosas que, a título individual, tengan reconocidas las empresas a sus trabajadores a la fecha de entrada en vigor de este Convenio serán respetadas.

Artículo 1º. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de ámbito provincial y de aplicación a las empresas y trabajadores que ejercen su actividad en la provincia de Huelva en el sector de Limpieza de Edificios y Locales.



Artículo 2º. Ámbito personal.

Este convenio afecta a los trabajadores y empresas citados en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3º. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 01 de Enero de 2020, independientemente de la fecha de su publicación en el BOP, terminando el 31 de Diciembre del año 2022. No obstante lo anterior y mientras que no se alcance un nuevo acuerdo sobre el próximo Convenio que sustituya al presente, éste se entenderá prorrogado hasta ese momento.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31/12/2022. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Octubre de 2022.

Artículo 4º. Contrato de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:

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 para 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 para 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 para 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 para 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.

Contrato de relevo

Las partes reafirman la virtualidad del contrato de relevo y las correlativas normas de acceso a la jubilación parcial y flexible como instrumento de lucha contra el desempleo y de promoción del acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes. Por ello, en este convenio, y de acuerdo con la normativa vigente, se reconoce el derecho del trabajador legitimado para instar la cumplimentación de cuantas formalidades resulten necesarias por parte del empresario para la consecución de este objetivo.

Artículo 5º. Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:



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

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

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

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

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

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

Artículo 6º. Puestos de trabajo

Todas las empresas vendrán obligadas a respetar los puestos de trabajo de todo su personal en los centros donde prestan sus servicios, salvo en los casos que a continuación se especifican:

- 1º. Cuando el cambio de puesto obedezca a una causa justificada, indicada por conducto del cliente.
- 2º. Cuando el cambio de puesto es motivado por necesidades del servicio.

En el apartado 2º de los expresados se respetará el orden de antigüedad de los trabajadores en cada centro de trabajo, así como la condición de representantes sindicales, salvo que la empresa justifique suficientemente la procedencia del traslado.

3º Turnos en los centros de trabajo:

- a) Antes de cubrirse una plaza vacante en cualquiera de los turnos establecidos, se dará un plazo de siete días para que aquellas personas que voluntariamente lo deseen puedan solicitar su adscripción a los mismos, siempre que se trate de personas de la misma categoría profesional y centro de trabajo. El orden para acceder a dichas coberturas se establecerá, en caso de existir un número mayor de solicitantes que de vacantes, por antigüedad en la empresa. Los cambios de turno por vacante deberán resolverse en un plazo máximo de 15 días. Este DERECHO sólo podrá ser ejercitado una vez por cada trabajador.
- b) Si un trabajador hubiese llevado a cabo ya un cambio de turno en estas circunstancias y pretendiese volver a realizarlo nuevamente, sólo le será reconocido, a efectos del ejercicio de esta opción, el tiempo que medie entre el cambio anterior y el nuevo al que opta.
- c) Serán plazas vacantes todas aquellas bajas definitivas de la empresa. La empresa notificará al Comité de empresa o delegados de personal dichas vacantes en el momento de producirse, con el fin de cubrirlas en los términos establecidos en el apartado a). Todas las empresas estarán obligadas a cubrir las vacantes en sus plantillas.
- d) Los trabajadores que quieran permutarse entre sí sus turnos y días de trabajo, ya sean estos festivos o no, de manera esporádica (nunca permanente), deberán notificarlo por escrito a los encargados del personal con una antelación mínima de 24 horas.
- e) Para la modificación o establecimiento de turnos con carácter general será necesaria la negociación previa con la representación sindical a tenor de lo establecido en el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º. Preaviso.

Será el establecido en la legislación vigente.

Artículo 8º. Nóminas y finiquitos.

Las nóminas mensuales entregadas por los empresarios a todos los obreros contratados, especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en la misma, con el fin de que puedan ser interpretados por todo el personal.



Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él. Del mencionado recibo se dará copia a los representantes de los trabajadores con la antelación debida. El incumplimiento de lo anterior privará al referido recibo de su carácter liberatorio en tanto en cuanto suponga una renuncia de los derechos del trabajador.

Artículo 9º. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 39 horas y 25 minutos semanales.

Para el personal que realice su jornada de trabajo en distintos centros de trabajo, el tiempo que deban emplear en trasladarse de un centro a otro será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

No se considerará tiempo de trabajo efectivo ni desplazamiento en este sentido, en jornada partida, el que se invierta en la reanudación de dicha jornada.

En los centros de trabajo donde se realice el trabajo en jornada continuada, todos los trabajadores afectados tendrán derecho a un descanso ininterrumpido de treinta minutos que se computarán a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que tengan establecida su jornada de trabajo en turnos podrán intercambiarse el mismo si ambos se lo comunican previamente a la empresa por escrito.

Artículo 10º. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que tendrán siempre el carácter de excepcionales, recomendándose las partes contratantes eliminar las que se realizan normalmente por la contratación de nuevos trabajadores en cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre las correspondientes a las horas ordinarias. Se estará en cuanto a los topes máximos, tanto diarias como mensuales y anuales así como a sus excepciones, a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores que las regulan.

El cálculo de la hora extraordinaria se realizará de la siguiente manera:

a) Para calcular el precio de la hora ordinaria se aplicará la siguiente operativa:

- Los conceptos a tener en cuenta para su cálculo serán el salario base, pagas extras, plus convenio, plus extrasalarial y plus categoría antigua.
- A cada uno de los conceptos anteriormente mencionados se le calculará su resultado anual.
- Una vez calculado su resultado anual, éste se dividirá por la jornada anual, siendo ésta 1773,35 horas.
- De esta forma obtendremos el precio de la hora ordinaria.

b) Para calcular el precio de la hora extraordinaria sin antigüedad:

- Al precio de la hora ordinaria, obtenido según el apartado a), se le aplicará un 75%, tal y como se establece en el primer párrafo de este artículo.

c) Para calcular el precio de los trienios:

- Los conceptos a tener en cuenta son Salario base y pagas extraordinarias.
- A ambos conceptos se le calculará su resultado anual.
- Una vez calculado su resultado anual, a éste se le aplica el 4% (que es como se abonan los trienios y quinquenios según corresponda tal y como establece el artículo 16 del convenio).
- El resultado anterior se divide por la jornada anual, esto es, por 1773,35 horas.
- De esta forma se obtiene la cantidad económica a abonar por cada trienio y quinquenio que vaya perfeccionando el trabajador, según corresponda tal y como establece el artículo 16.

A título de ejemplo práctico de lo redactado anteriormente, vamos a calcular el precio de las horas extras sin antigüedad y con antigüedad, cogiendo como ejemplo la categoría de Limpiador/ra.



a.- Hora ordinaria

455 días x 28.53 € SB día	12.981,15 €
255 días x 4,08 € P. Convenio	1.040,40 €
225 días x 5.71 € P. Extrasalarial	1.284,75 €
Total	15.306,30 €
Precio Hora Ordinaria	15.306,30 €/1773,36 horas = 8,63€/h

b.- Hora Extraordinaria

8,63 €/hora + 75% 15,10 €/hora Extra

c.- Precios Trienios

455 días x 28,53 €	12.981,15 €
12.981,15 € x 4%	519,246 €
519,246 € / 1773.36	0,293 €

(esta es la cantidad que se tiene que añadir al precio de horas extras por trienios o quinquenios perfeccionados)

Artículo 11º. Descanso diario.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas de intervalo.

Artículo 12º. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales que serán abonadas en función del salario base de grupo del convenio, más el Plus de Categoría Antigua, antigüedad y plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad o plus de asistencia en su caso.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho, en proporción al tiempo trabajado durante el año, a una bolsa de vacaciones y para atender a los gastos de viaje, desplazamiento y demás, la cantidad de 117.14 euros para el año 2020, 118.31 euros para el año 2021 y 119.49 euros para el año 2022. El tiempo de disfrute de las mismas estará comprendido entre los meses de Mayo a Septiembre y durante el mes de Diciembre.

Si durante el tiempo de disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a tuviere que ser hospitalizado, o la trabajadora tuviere que causar baja por riesgo durante el embarazo o baja maternal, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan, siempre dentro del año natural a que corresponda las vacaciones o, a lo sumo, dentro del primer mes del año siguiente. Igualmente, teniendo en cuenta el carácter involuntario que para el trabajador tiene la situación de Incapacidad Temporal, cabe admitir que se pueda alterar el periodo de vacaciones previamente fijado, siempre y cuando, en la fecha en que éste debiera comenzar, el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal; una vez finalizada dicha situación de I.T., el nuevo periodo de vacaciones se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para su disfrute dentro del mismo año natural o, a lo sumo, dentro del primer mes del año siguiente.

El referido importe al que asciende la Bolsa de Vacaciones será abonado de forma íntegra a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y con independencia del porcentaje de jornada de trabajo (tiempo parcial) que tengan.

Únicamente se permitirá el pago parcial del importe referido a la bolsa de vacaciones para aquellos supuestos en que el trabajador preste servicios para dos o más empresas afectadas por este mismo Convenio Colectivo. En este supuesto el trabajador/ra no cobrará más de una bolsa de vacaciones por el susodicho importe, el cual será retribuido por cada una de las empresas para las que trabaje, en proporción a la jornada de trabajo que realice en cada una de ellas.

El trabajador que se jubile al cumplir los sesenta y cuatro años disfrutará de 40 días de vacaciones retribuidas (además de los que le pertenezca dentro de su año), disfrutándolas antes de su marcha de la empresa. El que se jubile a los sesenta y tres años disfrutará de 70 días de



vacaciones retribuidas; y el que lo haga a los sesenta y dos años disfrutará de unas vacaciones de 100 días retribuidas.

Los trabajadores fijos, demostrando documental y fehacientemente la necesidad, tendrán derecho de uno a seis meses de permiso sin retribución, causando baja en la Seguridad Social durante el mismo.

Este permiso no podrá ser concedido a más de un 9 por 100 de la plantilla de la empresa simultáneamente, y una vez disfrutado no podrá ser solicitado de nuevo hasta transcurrido un año.

Al terminar este permiso el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad. Igualmente podrán solicitar permiso no retribuido para la asistencia a exámenes a partir de la tercera convocatoria por jornada completa y un máximo de cuatro.

Las empresas concederán permiso no retribuido a las trabajadoras en estado de gestación que lo soliciten para asistir a cursos de preparación para el parto.

Artículo 13º. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- En caso de nacimiento y/o adopción de hijo/a, dos días naturales si se produce en la localidad, y cuatro días naturales si se produce fuera.
- En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días naturales si se produce en la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera.
- En el caso de que se produzca un ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días naturales si se produce en la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera.
- En caso de muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales si se produce en la localidad, y cinco días naturales si se produce fuera de la misma.
- Para el cumplimiento de los deberes públicos ordenados por la autoridad e impuestos por las disposiciones vigentes por el tiempo indispensable.
- Para concurrir a exámenes por el tiempo necesario para las dos primeras convocatorias, debiendo justificar documentalmente haber concurrido a ellos.
- Por cambio de domicilio dos días naturales.
- Un día por matrimonio de un hijo, de un hermano, padres y nietos, y previa justificación.
- Por asuntos propios, tres días.

Los días de asuntos propios no podrán ser concedidos a más del 15% de la plantilla simultáneamente el mismo día. El único motivo para que la empresa deniegue al trabajador el día de asuntos propios solicitado es la superación de dicho porcentaje, no pudiéndose negar la empresa a su concesión por ningún otro motivo. Cuando se deniegue el día por la superación del porcentaje, la empresa a requerimiento del trabajador o de los representantes de los trabajadores deberá presentar los escritos de las peticiones de los días de asuntos propios solicitados por el resto de trabajadores.

Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de especialistas tanto cuando sea para el propio/a trabajador/a como para hijos/as a su cargo con problemas físicos o psíquicos. Para ambos supuestos el/la trabajador/ra presentará a la empresa, con carácter previo, el documento de citación para el médico especialista, así como, con carácter posterior, justificante de hora de salida expedido por el propio médico especialista. En caso contrario no se percibirá la retribución correspondiente a ese tiempo.

Figura como anexo a este convenio el cuadro de parentesco consanguíneo de aplicación.



Artículo 14º. Excedencias.

Todos los trabajadores cumplidos un año de trabajo, tendrán derecho desde cinco meses y hasta cinco años de excedencia continuada, teniendo durante tres años derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia con reingreso inmediato y reserva de puesto de trabajo en la empresa por un período de uno a tres años en caso de mantenimiento de hijos.

En los supuestos de excedencia para el cuidado de familiares se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente artículo se complementará con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 15º. Remuneraciones.

Los incrementos salariales que se han pactado en este convenio han sido los siguientes:

Para el año 2020: 0,5%

Para el año 2021: 1%

Para el año 2022: 1%

Las remuneraciones establecidas en el presente convenio están constituidas por los siguientes conceptos.

a) Salario base de Grupo del convenio.

b) Plus extrasalarial, que se devengará por días de trabajo en concepto de indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral de mantenimiento de vestuarios (ropa de trabajo), no computándose a los efectos de pagas extraordinarias, antigüedad y vacaciones.

c) Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad, por día de trabajo y que será percibido por los trabajadores del grupo IV, pertenecientes a las plantillas de las empresas afectadas por este convenio, y plus de asistencia para los trabajadores de los grupos II y III de las plantillas referidas.

El Plus Convenio que figura incorporado a las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo se corresponde con los Pluses definidos en el apartado c); por tanto, todas las referencias contenidas en el texto íntegro del presente Convenio Colectivo y referidas al Plus Convenio deberán entenderse realizadas a este Plus.

d) Plus de Especialización.- Aquellos trabajadores que presten sus servicios conduciendo una maquina con un peso igual o superior a dos (2) toneladas, percibirán la cantidad de 3,33 euros por día de trabajo para el año 2020, 3,36 euros por día de trabajo para el año 2021 y 3,39 euros por día de trabajo para el año 2022. En el supuesto de que el trabajador no realice esta función todos los días laborables del mes, solamente cobrará los días que realmente haya estado conduciendo la maquina, limpiándola o haciéndole el mantenimiento correspondiente.

e) Plus de Ropa.- En aquellos centros de trabajo donde exista riesgo de contagios para el trabajador, las empresas estarán obligadas a realizar el lavado de ropa de sus trabajadores, en aras de evitar que el trabajador traslade el foco de contagio a su domicilio particular. En el supuesto de que la empresa no se haga cargo del lavado de la ropa del trabajo, vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad de 10,62 euros para el año 2020, 10,73 para el año 2021 y 10,84 euros para el año 2022 mensuales para que éste lleve la ropa a una lavandería para su lavado.

f) Plus de Categoría Antigua.- Tal como se define en la Disposición Final Segunda de este Convenio.

Artículo 16º. Antigüedad.

Sin perjuicio del respeto y mantenimiento de las cuantías que se vengán percibiendo por este concepto (trienios y quinquenios), las cuales se mantienen en su integridad, así como los trienios y/o quinquenios cuyo perfeccionamiento ya se haya iniciado y que también se mantendrán en su configuración actual hasta su siguiente devengo en cada caso, con efectos del día 29 de abril de 2010, el complemento personal por antigüedad constará de cinco quinquenios, como máximo,



a razón del 4 por 100 del Salario Base de grupo del Convenio más el Complemento Personal o Complemento de Puesto de Trabajo que corresponda según su grupo y nivel, siendo la fecha inicial de su cómputo la de ingreso del trabajador en la empresa, devengándose el importe de cada uno de ellos a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

En aplicación del criterio expuesto con anterioridad, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán llegar a percibir por este concepto, como máximo, las siguientes cantidades:

Trienios y Quinquenios, que se hubieren devengado con anterioridad a la fecha de aprobación de este acuerdo.

Trienios y Quinquenios que estuvieran “en curso” de devengarse a la fecha de celebración de este acuerdo, los cuales se mantienen en la cuantía y cómputo vigentes en el anterior convenio colectivo hasta la fecha de su perfeccionamiento.

Cinco Quinquenios adicionales a las cantidades que pudieran corresponder en aplicación de los dos supuestos anteriores.

Artículo 17º. Nocturnidad.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El cálculo de la hora nocturna se encuentra establecido en el anexo III de este convenio.

Artículo 18º. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán a razón de treinta días y habrán de ser abonadas en razón del salario base de grupo del convenio más el Plus de Categoría Antigua que corresponda según su grupo y nivel, y antigüedad, pagaderas el 17 de Julio y 20 de Diciembre. La de Julio se devengará desde el 1 de Julio al 30 de Junio y la de Diciembre del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Estas pagas se abonarán completas con independencia de que el trabajador haya o no causado baja por IT en el período de su devengo.

Artículo 19º. Participación en beneficios.

Esta gratificación será de treinta días a razón del salario base de grupo del convenio más el Plus de Categoría Antigua que corresponda según su grupo y nivel, y se abonará, prorrateado, mensual o trimestralmente a opción de la empresa a lo largo del año natural de su devengo.

Las empresas podrán optar entre abonarla en la forma anteriormente expuesta o de una sola vez en el primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Esta paga se abonará completa con independencia de la posible situación de IT del trabajador.

Artículo 20º. Plus de Transporte.

Se establece un plus de compensación de transporte en la cuantía de 1,92 euros para el año 2020, 1,94 euros para el año 2021 y 1,96 euros para el año 2022.

A partir del año 2015, la cuantía del presente Plus estará sujeta a los mismos incrementos que se apliquen respecto del resto de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo.

Este Plus de Transporte será percibido, en su integridad, por todos los trabajadores independientemente de su jornada laboral.

Artículo 21º. Desplazamientos.

Cuando un/a trabajador/a tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera del casco urbano de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del / la trabajador/a, se abonará, durante el año 2020 a razón de 0,208 euros, durante el año 2021 a razón de 0,210 euros y durante el año 2022 a razón de 0,212 euros.

Igualmente se estará a lo establecido en la Legislación Vigente en todo momento.

Artículo 22º. Dietas.

Cuando el trabajador no haya sido contratado para prestar el servicio en un centro concreto y determinado, los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera de la localidad del centro



normal del trabajador, y que no tengan cualidad de traslado, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria del 55 por 100 del salario base diario, cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio, del 100 por 100 cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma.

Artículo 23º. Indemnización por enfermedad o accidente.

Todas las agencias de limpieza de edificios y locales afectados por el presente convenio, habrán de abonar al personal incluido en el mismo, sea cual sea su antigüedad, en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el artículo 2º del Decreto 3158/1966, de 23 de Diciembre, modificado por Real Decreto 53/1980, de 11 de Enero, una indemnización complementaria que cubra hasta el 75 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, para contingencias comunes del mes anterior a la baja, durante el período comprendido entre el primer día de la baja en el trabajo por tales contingencias y hasta el vigésimo día inclusive de permanencia en tal situación y del 100 por 100 de dicha base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, a partir del vigésimo primer día y mientras permanezca en tal situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de IT no derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el párrafo anterior, la indemnización complementaria a cargo de la empresa cubrirá hasta el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, del mes anterior a la baja desde el primer día de la misma en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

Artículo 24º. Revisión médica.

Las empresas afectadas por este Convenio efectuarán las gestiones oportunas al objeto de que se realice un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, bien en el Centro de seguridad e Higiene en el Trabajo o por las entidades en las que tenga concertado el Seguro de Accidente o servicios médicos de empresa. En el caso de empresas que tengan concertado el seguro de Accidente (Mutua de Accidente) será a elección del trabajador realizarlo en Centro fijo o unidad Móvil. El reconocimiento médico anual, se ajustará a las funciones que desarrolla cada trabajador en su puesto de trabajo, como a las condiciones de trabajo bajo las que el operario desarrolla sus funciones. De todas las maneras, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, así como los gastos de desplazamiento.

Artículo 25º. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar a su personal, tanto fijo como eventual, dos uniformes completos al año adecuado a la exigencia del servicio que presten (monos, pijamas y zapatos adecuados para la prestación del servicio que lleve a cabo el/la trabajador/a. Los/as trabajadores/as optarán por cualquiera de los uniformes de trabajo. Dichos uniformes se facilitarán al personal en los meses de Abril y Octubre, siendo adecuados para los meses de verano e invierno.

Al personal de nueva contratación dicho uniforme se le entregará en el momento de su incorporación a la empresa.

Artículo 26º. Vestuario.

Las empresas se comprometen a solicitar de sus clientes que se facilite un vestuario para sus empleados de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos.

Artículo 27º. Derechos sindicales.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en las plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre sus trabajadores y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.



Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del centro.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta acción, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

El descuento de la cuota sindical será reconocido en nómina por tal concepto.

Las cantidades descontadas por las empresas se pondrán a disposición del representante sindical debidamente acreditado.

Podrá solicitar la excedencia aquel trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario 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.

A los Delegados sindicales con cargo de relevancia de las centrales sindicales reconocidas implantadas nacionalmente y que participan en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos a nivel nacional, manteniendo su vinculación como trabajador en activo de alguna empresa, les será concedido permiso retribuido por las mismas, a fin de facilitarle su labor negociadora, y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa, esté afectada por la negociación en cuestión.

En las empresas con plantillas inferiores a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto en contrario.

Artículo 28º. Garantías sindicales.

Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, tendrán las siguientes garantías:

- a) Dispondrán del crédito de horas mensuales que la Ley determina, pudiéndose acumular mensual o anualmente.
- b) Cuando un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, haya agotado su crédito personal y anual de horas, podrá acumular el de otro representante la misma empresa para el mismo período con autorización expresa de éste, poniéndolo en conocimiento previo de la Dirección de la empresa.
- c) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal, ó 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 celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por ámbito de negociación referida.
- d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.



Artículo 29º. Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones que se establecen en este convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualesquiera otras retribuciones existentes en el momento de entrada en vigor del mismo cualquiera que sea el origen o la naturaleza de su existencia.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas por el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen las actualmente pactadas en igual cómputo. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, se respetarán las condiciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose éste respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 30º. Seguro.

Los empresarios afectados por el presente convenio, concertarán una póliza de seguro que cubra la muerte o invalidez total derivada de accidente, sea o no de trabajo con las siguientes indemnizaciones para el año 2020:

-Muerte: 20.499,68 Euros.

-Gran invalidez, invalidez absoluta o total: 24.064,80 Euros.

Para el año 2021 :

-Muerte: 20.704,68 Euros.

-Gran invalidez, invalidez absoluta o total: 24.305,45 Euros

Para el año 2022:

-Muerte: 20.911,73 Euros.

-Gran invalidez, invalidez absoluta o total: 24.548,50 Euros.

En caso de no concertar la póliza, las empresas responderán de las indemnizaciones del párrafo anterior con un incremento del 10 por 100.

Con independencia de lo que se establece en el artículo 3 del presente convenio, las diferencias que se incluyen en el texto de este artículo con respecto al del convenio del pasado año, entrarán en vigor a los quince días de su publicación en el BOP.

Artículo 31º. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria formada por tres representantes sindicales (2 miembros de la UGT y 1 miembro por CC.OO.) y tres representantes empresariales, firmantes del Convenio Colectivo.

Sus funciones son especialmente las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberá resolver en un plazo máximo de veinte días de la presentación de la situación.

Artículo 32º. Cobertura de vacantes.

Durante la vigencia del presente convenio, las bajas que produzcan vacantes en las plantillas de las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su causa, deberán ser cubiertas al menos, con contratos de duración determinada, con un mínimo de seis meses y de forma que tales vacantes permanezcan cubiertas al 31 de Diciembre del período de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 33º. Pluriempleo.

Con objeto de fomentar un empleo para todos, las empresas se abstendrán de contratar trabajadores que tengan otro empleo.



Esta cláusula no será obligatoria en su caso de contratación a tiempo parcial a un trabajador que tuviese la misma modalidad de contrato en otra empresa.

Artículo 34º. Adscripción del personal.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:

Subrogación del personal.

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

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores 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 4 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 4 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 4 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 4 meses.
2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

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

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

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



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

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

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

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.
8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.
9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.
10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.
11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.
12. Subrogación Parcial.- 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.

Supuestos especiales de subrogación.

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



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

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

La subrogación se efectuara atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularan atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

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

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

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

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

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.



- 3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicara, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerara en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

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

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

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

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

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

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

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

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

- g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores. La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

ANEXO I

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



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

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

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

Artículo 35º. Servicio en días festivos.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán abonar, para el año 2020, a los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, y el turno de noche del día anterior la cantidad de 56,38 Euros por cada día festivo trabajado con independencia de sus días de descanso. Para el año 2021 dicha cantidad ascenderá a 56,94 Euros por cada día festivo trabajado con independencia de sus días de descanso y para el año 2022 dicha cantidad ascenderá a 57,51 Euros por cada día festivo trabajado con independencia de sus días de descanso.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todos los trabajadores acogidos a este convenio y que trabajen en cualquiera de los catorce días de fiestas laborales que se establezcan en el calendario laboral de cada localidad (incluidas las fiestas locales) se les compensará con dos días de descanso por cada uno de esos días trabajados.

Los días de descanso compensatorio que se conceden como consecuencia de haber trabajado en algún día festivo, serán abonados por la cantidad de: salario base de grupo + Plus de Categoría Antigua + Antigüedad + Plus de Convenio, incluidos en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo y agregándose, para el año 2020, 9,291 €uros más por cada día de descanso compensatorio (18,58 €uros en los dos días), para el año 2021 se agregará la cantidad de 9,383 Euros más por cada día de descanso compensatorio (18,77 Euros en los dos días) y para el año 2022 se agregará la cantidad de 9.479 Euros más por cada día de descanso compensatorio (18,96 Euros en los dos días),



Los días 24 y 31 de Diciembre el horario de trabajo se limitará hasta las 18.00 horas, sin que represente reducción de la jornada. Esta limitación de jornada no afectará a las empresas con régimen de turnos.

Artículo 36º. Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios para el año 2020 de 60,63 €uros, de 61,24 €uros para el año 2021 y para el año 2022, de 61,85 €uros por cada trabajador que tenga un hijo en Primaria, ESO, Bachillerato y Módulos Formativos de cualquier ciclo. Para los trabajadores que tengan dos o más hijos en dichos cursos cobrarán una ayuda, para el año 2020 de 84.84 €uros, de 85,69 €uros para el año 2021 y de 86.54 €uros para el año 2022.

El referido importe al que asciende la presente Ayuda de estudio será abonada de forma íntegra a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y con independencia del porcentaje de jornada de trabajo (tiempo parcial) que tengan.

Únicamente se permitirá el pago parcial del importe referido de la Ayuda de estudios para aquellos supuestos en que el trabajador preste servicios para dos o más empresas afectadas por este mismo Convenio Colectivo. En este supuesto, el trabajador/a no cobrará más de una Ayuda de estudio por el susodicho importe, el cual será retribuido por cada una de las empresas para las que trabaje, en proporción a la jornada de trabajo que realice en cada una de ellas.

Artículo 37º. Protección al embarazo.

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función inherente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

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, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 38º. Formación para el empleo.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:



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 análogos 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.

Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.



Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de los trabajadores 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 39º. Reserva de cupo para discapacitados.

Las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos el 2 por 100 sean trabajadores discapacitados, a tenor de lo estipulado en la legislación vigente, o bien a adoptar las medidas alternativas previstas igualmente por la Ley.

Artículo 40.- Atrasos del convenio

El abono de los atrasos correspondientes al año 2016, se efectuarán antes del 31/03/2016

Artículo 41º. Lactancia.

En relación a la lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 y 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Este artículo se complementará con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 42º. Parejas de hechos.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

Artículo 43º.- Declaración General Sobre Igualdad de Trato y No Discriminación:

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente y en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:

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

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.



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

Artículo 44º.- Prevención de Riesgos Laborales:

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente y y en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:

Principios generales.

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

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

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

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

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

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna



medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

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

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

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

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

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

Dicha formación se consultará previamente con los delegados 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 45º.- Compromiso de Fijeza Laboral.

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 50% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa – Trabajadores/as con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada en el cumplimiento de este artículo, siempre y cuando no contravenga lo contenido en la ley de protección de datos, o cualquier otra norma similar durante la vigencia del convenio.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre de cada año de vigencia del presente convenio, con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 46º. Mejoras sociales complementarias y responsabilidad social corporativa.

Todas las partes firmantes del presente Convenio convienen en la necesidad de continuar mejorando y desarrollando cualesquiera medidas que supongan una mejora de las condiciones de trabajo para todas las trabajadoras y trabajadores del sector y, en especial, todas aquellas medidas que faciliten la necesaria conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral (ajuste de horarios y centros de trabajo, comedores, guarderías,...).

De esta forma, las partes firmantes del presente Convenio constituirán, en su caso, los órganos paritarios oportunos a través de los cuales canalizarán dichas actuaciones.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la problemática de las drogodependencias y en aras de dar soluciones que: mejoren la situación actual con respecto a este fenómeno, especialmente con la intencionalidad de procurar acciones positivas que prevengan situaciones no deseables de dependencias a drogas, acuerdan la inclusión en el mismo de las siguientes acciones de carácter preventivo:

Acciones preventivas.- Estas se sostendrán sobre tres pilares básicos: formativas, informativas y sensibilizadoras.

Formativas.- Estas acciones se dividen en tres apartados concretos a saber: Cursos mediadores sindicales.- Estos cursos serán impartidos por las organizaciones sindicales, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.



Jornadas de sensibilización a empresarios y/o gerentes.- Estas jornadas se realizarán buscando la participación de la Comisión de seguimiento del acuerdo entre la Consejería de Asuntos Sociales, la Confederación de Empresarios de Andalucía y la UGT y CCOO de Andalucía, para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral con el apoyo técnico del comisionado para la droga.

Cursos a mandos intermedios, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.

Informativas:

Publicaciones periódicas.- Las organizaciones sindicales ponen a disposición sus publicaciones para informar en el ámbito correspondiente sobre prevención de drogodependencias.

Publicaciones específicas.- Las que a tal efecto se creen.

Sensibilizadoras:

Campaña específica.- Se abrirán los contactos oportunos con el acuerdo para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral para el desarrollo de la misma.

Para poder llevar a cabo las acciones enumeradas, la Comisión negociadora del convenio organizará en la práctica las acciones que se pacten en este convenio en relación a esta problemática.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente:

Clasificación profesional

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

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

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

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

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

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

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

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



actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

Grupo I.

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

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

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

Grupo II.

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

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

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

Grupo III.

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

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

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

Grupo IV.

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

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

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



Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a. Definición Grupo Profesional I.

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

Definición Grupo Profesional II.

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

Definición Grupo Profesional III.

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

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

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

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



– Corrección de anomalías e incidencias.

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

Definición Grupo Profesional IV.

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

Niveles funcionales

Nivel I.

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

Nivel II.

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

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición



la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

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

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

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 anteriormente. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

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

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

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

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

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2014, la actualmente vigente.

PLUS CATEGORÍA ANTIGUA

Se crea el presente Plus con el objeto de adaptar a efectos salariales el antiguo sistema de clasificación profesional vigente a 31/12/2014, al nuevo sistema compuesto por grupos profesionales vigentes a partir del 01/01/2015.

A estos efectos, tanto el trabajador que a la fecha de firma del presente convenio colectivo perciba un salario base superior, como el trabajador de nuevo ingreso en el sector, percibirán ambos, en el mencionado "Plus de Categoría Antigua", la diferencia salarial que exista entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las extintas categorías profesionales recogidas en la tabla salarial de 2.014. De esta



forma, por el hecho de la nueva reclasificación ni el trabajador ya contratado a esa fecha perderá dicha diferencia ni el nuevo que sea contratado tampoco.

Dicho Plus no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho Plus se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A título de ilustrativo se adjunta, previo a las tablas salariales establecidas ya con grupos profesionales, una tabla salarial del año 2015, donde se puede comprobar con claridad cómo se ejemplifica y se desarrolla lo explicado en el apartado de “operativa a efectos salariales”.

TABLAS SALARIALES 2015				
GRUPO II	SALARIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS CATEGORIA ANTIGUA
Jefe administración 1º	846,52	93,49	131,28	321,14
Jefe administración 2º	846,52	93,49	131,28	267,96
Cajero	846,52	93,49	131,28	215,69
Oficial 1ª	846,52	93,49	131,28	177,87
Oficial 2ª	846,52	93,49	131,28	102,00
Auxiliar Administrativo	846,52	93,49	131,28	23,71
Telefonista	846,52	93,49	131,28	0
GRUPO III				
Encargado General	804,12	93,49	131,28	286,64
Encargado de Zona	804,12	93,49	131,28	210,76
Encargado de Sector	804,12	93,49	131,28	168,11
Encargado de Grupo	804,12	93,49	131,28	39,20
Responsable de equipo	804,12	93,49	131,28	0
GRUPO IV				
NIVEL III				
Especialista, Oficial, Conductor-Limpiador	29,97	4,08	5,71	
NIVEL II				
Peón especialista, Ayudante	26,63	4,08	5,71	
NIVEL I				
Limpiador/a, Peón	25,83	4,08	5,71	

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales en su redacción vigente a la fecha de suscripción de este Convenio y a sus sucesivas modificaciones en su caso, que en la actualidad dice literalmente

Tipificación de las faltas.

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

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

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



- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
 - c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
 - d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
 - f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
 - g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
 - h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
 - i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
 - b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
 - c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
 - d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
 - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
 - j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.



- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
 - l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
 - m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
 - n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
 - b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
 - c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
 - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
 - e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
 - f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/ as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
 - j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
 - k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

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.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anexo II

TABLAS SALARIALES TABLA SALARIAL AÑO 2020

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
GRUPO II	871,35	96,23	135,13
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
GRUPO III	827,71	96,23	135,13
GRUPO IV	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
NIVEL I	26,58	4,20	5,87
NIVEL II	27,42	4,20	5,87
NIVEL III	30,84	4,20	5,87



TABLA SALARIAL AÑO 2021

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
GRUPO II	880.06	97.19	136.48
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
GRUPO III	835.99	97.19	136.48
GRUPO IV	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
NIVEL I	26.85	4.24	5.93
NIVEL II	27.69	4.24	5.93
NIVEL III	31.15	4.24	5.93

TABLA SALARIAL AÑO 2022

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
GRUPO II	888.86	98.16	137.84
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
GRUPO III	844.35	98.16	137.84
GRUPO IV	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASALARIAL
NIVEL I	27.12	4.28	5.99
NIVEL II	27.97	4.28	5.99
NIVEL III	31.46	4.28	5.99

Anexo III**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD****ANEXO IV**

A título ilustrativo se adjunta, previa a las tablas de precios de horas nocturnas establecidas ya con grupos profesionales, una tabla de precios de horas nocturnas del año 2015, donde se puede comprobar con claridad cómo se ejemplifica y se desarrolla, para este caso, el Plus Categoría Antigua y de Horas Nocturnas

PRECIOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DE UNA HORA NOCTURNA 2015

GRUPO II	euros	P. Antigua Categoría Hora Nocturna
Jefe admón. 1ª	1,38	0,56
Jefe admón. 2ª	1,38	0,48
Cajero	1,38	0,36
Oficial de 1ª	1,38	0,32
Oficial de 2ª	1,38	0,18



GRUPO II	euros	P. Antigua Categoría Hora Nocturna
Auxiliar administrativo	1,38	0,08
Telefonista	1,38	0
GRUPO III		
Encargado general	1,41	0,38
Encargado de zona	1,41	0,30
Encargado de sector	1,41	0,23
Encargado de grupo	1,41	0
Responsable de equipo	1,41	1,05
GRUPO IV		
NIVEL III		
Especialista, Oficial, Conductor Limoiador	1,51	
NIVEL II		
Peón especialista, Ayudante	1,33	
NIVEL I		
Limpiador/a, Peón	1,31	

TABLA SALARIAL AÑO 2020	
	HORA NOCTURNA
GRUPO II	1,42
	HORA NOCTURNA
GRUPO III	1,45
GRUPO IV	SALARIO BASE
NIVEL I	1,35
NIVEL II	1,37
NIVEL III	1,55
TABLA SALARIAL AÑO 2021	
	HORA NOCTURNA
GRUPO II	1,43
	HORA NOCTURNA
GRUPO III	1,46
GRUPO IV	SALARIO BASE
NIVEL I	1,36
NIVEL II	1,38
NIVEL III	1,57
TABLA SALARIAL AÑO 2022	
	HORA NOCTURNA
GRUPO II	1,44
	HORA NOCTURNA
GRUPO III	1,47
GRUPO IV	SALARIO BASE
NIVEL I	1,37
NIVEL II	1,39
NIVEL III	1,59

