

# COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS

---

---

Convenio Colectivo Provincial  
Limpieza de Edificios y Locales  
Segovia

2018-2021

---

---



**construcción  
y servicios**



14903

## **JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

### **Delegación Territorial de Segovia**

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

#### *RESOLUCIÓN DE MODIFICACIONES ESTATUTARIAS*

*20130 - Depósito de Estatutos de Organizaciones Sindicales y Empresariales*

*RESOLUCIÓN, DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 2018, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE ANUNCIA EL DEPÓSITO DE LA MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE LA ORGANIZACIÓN DENOMINADA FEDERACIÓN EMPRESARIAL SEGOVIANA, EN SIGLAS F.E.S (DEPÓSITO NÚMERO 40000006) (N.º ANTIGUO 40/06)*

Vista la solicitud de depósito de modificación de los estatutos de la citada organización, que fue formulada por D. Manuel Andrés Ortega García, mediante escrito tramitado con el número 40/2018/000054, y depositado el 16 agosto 2018.

En la Asamblea General Ordinaria, celebrada el día 25 de julio de 2017, se aprobó por unanimidad modificar los siguientes artículos de los estatutos de la organización: artículo 6: se añade apartado m) "los fines propiamente laborales ...".

Se fija el domicilio social en C/ Los Coches, 1 - 40002 Segovia (Segovia).

El certificado del acta de la Asamblea fue firmado por D.<sup>a</sup> Irene Herranz San Frutos como Secretaria con el visto bueno del Presidente D. Manuel Andrés Ortega García.

De conformidad con lo previsto en la [Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (Boletín Oficial del Estado de 4 de abril de 1977) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto de 1985)] , en el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

#### **ACUERDA**

Admitir el depósito de la modificación de los estatutos de la citada organización.

Disponer la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y su exposición en el tablón de anuncios de esta Oficina Territorial, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y obtener copia del mismo en este Centro Directivo siendo posible impugnarlo ante el correspondiente Juzgado de lo Social, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

En Segovia, a 13 de septiembre de 2018.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.



14925

**RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA  
POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL  
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO  
2018-2021 DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES  
PARA LA PROVINCIA DE SEGOVIA**

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial del sector de limpieza de edificios y locales para el periodo 2018-2021, Código de Convenio 40000255011981; suscrito por la Comisión Negociadora: De una parte por la representación de la patronal (ASPEL) y de otra por las centrales sindicales UGT y CCOO en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

**ACUERDA**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Proceder a su depósito en el órgano competente.

**Tercero.-** Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Segovia, a 11 de septiembre de 2018.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

**TEXTO DEL CONVENIO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS  
Y LOCALES DE SEGOVIA**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

**CAPITULO PRIMERO**

**Artículo 1.º Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales y personal a su servicio.

**Artículo 2.º Ámbito territorial.**

El convenio tiene carácter provincial y será de aplicación obligatoria en las empresas y los centros de trabajo que estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad y provincia de Segovia.

**Artículo 3.º Ámbito personal.**

Quedan afectados por las disposiciones o pactos de este Convenio las empresas y personal incluido en el ámbito territorial y funcional.

**Artículo 4.º Ámbito temporal.**

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia, el presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre de 2021.

La denuncia de este Convenio, se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. La comisión negociadora se constituirá una vez firmado dicho convenio.

Con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, de no alcanzarse un nuevo acuerdo en el plazo máximo legalmente establecido ambas partes acuerdan extender la vigencia del presente convenio por un plazo máximo de 5 años desde la finalización de su vigencia o desde la última prórroga.

Lo establecido en el punto anterior en lo que se refiere al plazo máximo de vigencia de cinco años en el supuesto de no alcanzarse un nuevo acuerdo, no será de aplicación a la regulación incluida en este Convenio Sectorial referida a la Subrogación, Régimen Disciplinario y Clasificación Profesional, que mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo que sustituya a lo previsto en el presente convenio.

**CAPITULO II****Artículo 5.º Alcance.**

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

**Artículo 6.º Compensación.**

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

**Artículo 7.º Absorción.**

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

**CAPITULO III****Artículo 8.º Jornada laboral.**

Se establece una jornada de trabajo efectivo de 38 horas semanales y 1.715 horas/año.

Como regla general la jornada diaria no sobrepasará las 9 horas.

De común acuerdo entre cada empresa y trabajador/a, con conocimiento de sus representantes legales, se podrá convenir la distribución irregular de la jornada, respetando los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Los/as menores de dieciocho años no podrán trabajar más de ocho horas diarias, incluyendo el período de formación.

El personal que preste servicio en régimen de jornada completa y continuada disfrutará de un descanso por bocadillo de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El personal contratado a tiempo parcial disfrutará de dicho descanso en proporción a la jornada prestada.

**Artículo 9.º Vacaciones.**

La duración de las vacaciones se fija en treinta días naturales. Su fecha de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre los meses de junio a septiembre. Se iniciarán el primer día laborable de la semana.



El período podrá variarse, por necesidades de la empresa, en dos períodos de quince días cada uno, requiriendo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El personal que ingrese en el año en curso, disfrutará las vacaciones proporcionalmente.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

En aquellas empresas que presten servicios para un cliente o una clienta que cierre sus instalaciones o suspenda la producción durante un período determinado, los calendarios vacacionales se acomodarán a dichas circunstancias.

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

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En estos supuestos no se percibirá la bolsa de vacaciones.

Cuando la misma persona trabajadora preste servicios en varios centros de trabajo y siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, el señalamiento de su período reglamentario de vacaciones se determinará por el de aquel centro en que se preste mayor número de horas.

Se establece una bolsa de vacaciones, como compensación de carácter no salarial, que tendrá derecho a percibir aquel personal que disfrute sus vacaciones fuera del período de referencia señalado en el párrafo primero de este artículo, siempre y cuando el disfrute reglamentario no obedezca a la propia voluntad del personal, en cuantía de 71,64 euros anuales para el 2018, incrementándose en los sucesivos en el mismo porcentaje que el convenio. El personal contratado a tiempo parcial percibirá su importe en proporción a la jornada contratada.

#### **Artículo 10.º Licencias y permisos.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a licencias retribuidas, previa justificación de las causas que los motiven, de la siguiente duración:

a) Dos días naturales, que podrán ampliarse a dos más cuando el personal necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, ampliables a cuatro días si debe desplazarse fuera de la provincia.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

d) Un día natural por traslado de domicilio.

e) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de hijos/as, padre, madre o hermanos/as, por consanguinidad o afinidad, ampliable a otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.

f) Para concurrir a exámenes oficiales por el tiempo necesario.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, quien a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración de aquél.

h) Por el tiempo necesario para acudir a Consultorios médicos debidamente justificados.

i) El personal dispondrá de cuatro días de asuntos propios retribuidos, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El disfrute individual estará referido al año completo de servicio en la empresa; teniéndose derecho, en su consecuencia, a la parte proporcional en el supuesto de antigüedad inferior al año.

- Deberá mediar un preaviso mínimo de seis días por parte del trabajador o la trabajadora para el disfrute del derecho.



- El ejercicio del precitado derecho no podrá ser disfrutado colectivamente en ningún caso.
- Uno de los días se podrá acumular a las vacaciones.

j) El tiempo necesario para acompañar al servicio médico especialista de la Seguridad Social a las hijas o los hijos con capacidades diferentes (33 % discapacidad psíquica y 60 % discapacidad física).

Las referencias contenidas respecto del cónyuge se entienden ampliadas a parejas de hecho debidamente acreditadas.

#### **PERMISO NO RETRIBUIDO:**

I) Sin que constituya permiso retribuido, el personal dispondrá del tiempo necesario para acompañar al centro médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad o personas con quien conviva y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismas.

II) Licencia por asuntos propios.- Tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción mensual, no coincidente con el período estival, solicitándolo con una antelación de 20 días, salvo en casos de urgente necesidad.

#### **Artículo 11.º Excedencia voluntaria.**

El personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/trabajadora deberá solicitar su reincorporación en un plazo de 30 días de antelación quedando esta supeditada a la existencia de vacantes en la empresa.

### **CAPITULO IV**

#### **Artículo 12.º Contratación.**

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

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

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

#### *Contrato indefinido.*

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

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

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

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

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

Las trabajadoras y los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en personal contratado por tiempo indefinido.

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



*Contrato de obra o servicio determinado.*

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador/a 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, el personal adquirirá la condición de fijo de la empresa.

*Contrato de trabajo interino.*

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

En caso de que desaparezcan las causas y la persona trabajadora continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

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

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

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

El llamamiento del personal fijo discontinuo 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 del personal, si la hubiere.

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

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

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

El personal fijo discontinuo tendrá prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras exista personal fijo discontinuo que no haya sido llamado.

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

*Período de prueba.*

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

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

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

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



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

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

Empleo: Las empresas hasta 100 trabajadores/as tendrán un porcentaje de trabajadores/as con contratos indefinidos nunca inferior al 75% del total de la plantilla.

#### **Artículo 13.º Jubilación Parcial y Contrato de relevo.**

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

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

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

Asimismo la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente al personal, especificando caso por caso las condiciones de cada persona trabajadora.

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

#### **Artículo 14.º Extinción de contratos.**

En los contratos de duración superior al año cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo preavisando a la contraria con 15 días de antelación. La falta de preaviso dará lugar a percibir una indemnización por los días restantes.

#### **Artículo 15.º Prendas de trabajo.**

La naturaleza de los servicios prestados en la actividad de limpiezas obliga a todo el personal a extremar las medidas propias de higiene personal, a cuyo efecto las empresas facilitará anualmente a elección del propio trabajador/trabajadora 2 batas o 2 buzos una vez al año así como aquella ropa de trabajo necesaria conforme a la Evaluación de Riesgos y el puesto a desempeñar.

Asimismo se facilitará un par de zuecos, o calzado adecuado, al año, que podrán ser sustituidos por la entrega de 14,13 € en el año 2018, 14,34 € en el año 2019 y de 14,55 € en el año 2020 y 14,79 € para el año 2021 en que se cifra su valor.

A todo el personal se le hará entrega también de guantes apropiados para realizar los trabajos que así lo requieran con la periodicidad necesaria. Si trabajaren a la intemperie se les proveerá de un traje de agua siempre que fuere necesario.

La entrega de las prendas de trabajo se hará dentro de primera diez días del mes de mayo y octubre.

### **CAPÍTULO V**

#### **Artículo 16.º Salarios.**

Los salarios quedan establecidos en las tablas adjuntas al Convenio, que se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2018, entendiéndose referidos a una jornada completa de trabajo efectivo. Suponen un incremento de 1,5 % respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2017. Se abonarán



preferentemente antes del último día hábil de cada mes y en todo caso dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

El incremento salarial para el año 2018 será del 1,5 % en todos los conceptos económicos del convenio.

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

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

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

#### *Revisión salarial*

En el supuesto de que el incremento de precios al consumo (IPC) registrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 fuese superior a dichos incrementos, los salarios pactados experimentarán una elevación adicional en el mismo porcentaje que represente el exceso sobre los puntos citados, sin efectos retroactivos; esto es, la diferencia se abonará desde el día primero del mes en que se acuse el exceso sobre la cantidad antedicha de acuerdo con los datos que proporcione el Instituto Nacional de Estadística.

La revisión salarial establecida en el párrafo anterior, no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

#### **Artículo 17.º Gratificaciones extraordinarias.**

El personal recibirá tres pagas extraordinarias con las siguientes fechas, devengos e importes:

- Verano, entre el 13 y 15 de julio, devengada del 1 de enero al 30 de junio; el importe será de 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.

- Navidad, entre el 13 y 15 de diciembre, devengada del 1 de julio al 31 de diciembre; el importe será 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.

- Gratificación marzo, devengada del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior; pagadera en el mes de marzo siguiente, y cuyo importe será de 30 días del salario base más la antigüedad.

#### **Artículo 18.º Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad se devengará por el transcurso de trienios de prestación de servicios para la empresa.

Su remuneración se fija, para todo el personal afectado por el presente Convenio, en 22,17 € para 2018, 22,50 para 2019 y en 22,83 € para 2020 y 23,17 para el 2021.

#### **Artículo 19.º Trabajos en domingos y festivos.**

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá una compensación por hora de trabajo realizado en jornada dominical o festiva de 3,35 euros para el año 2018, 3,40 para el año 2019 y de 3,45 € para 2020 y para 3,50 euros el 2021.

#### **Artículo 20.º Horas extras.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria resultante del número de horas de trabajo, no pudiendo exceder de quince al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponderá a las empresas y la libre aceptación a la persona trabajadora.

El importe a percibir por su realización será de 7,77 € para el año 2018, 7,89 € para el año 2019, 8 para el año 2020 y de 8,12 € para el año 2021.

De común acuerdo entre la empresa y cada trabajador/a se podrá compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente. Dicha compensación puede tener lugar acumulando las realizadas en un período de 4 semanas, disfrutando el descanso equivalente al finalizar dicho período. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo se entenderá la obligación de abonar en metálico las horas extraordinarias conforme se han establecido en este artículo.

**Artículo 21.º Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

El personal que realice labores que fueren calificadas por la Jurisdicción competente como tóxicas, penosas o peligrosas, y que no puedan ser sustituidas por medidas correctoras, percibirán un incremento equivalente al veinte por ciento (20%) del salario que viniera percibiendo.

El personal que no teniendo la jornada completa trabaje parte de ésta realizando trabajos calificados como tóxicos y peligrosos cobrarán el veinte por ciento del salario que viniera percibiendo con relación al tiempo trabajado en este concepto.

**Artículo 22.º Trabajo nocturno.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y seis horas.

El incremento retributivo del trabajo nocturno constituido por el veinticinco (25%) del salario base de cada categoría, calculada de conformidad con la siguiente formula: (salario base x12/jornada anual) x 25%, respecto de las horas trabajadas.

**Artículo 23.º Dietas.**

El importe del kilómetro se abonará a razón de 0,19 €

**CAPITULO VI****Artículo 24.º Adscripción personal y subrogación.**

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

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los/as socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as y los/as trabajadores/as autónomos/as 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/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

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

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

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los



dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

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

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

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

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

a. Los/as 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/as 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 periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los/as 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/a 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 periodo 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 del personal que resulte afectado. A la finalización del período de suspensión, dicho personal tendrá 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 de la clientela, 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 la clientela 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/a trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte 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/as 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/as aquellos/as trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

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

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

#### ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social,



antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales del personal afectado.

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/a 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 25.º Movilidad funcional.**

Solamente podrá imponerse de manera obligatoria entre categorías del mismo nivel o equivalente, previa comunicación a la representación del personal con una antelación mínima de cinco días.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, se tendrá derecho al ascenso si se permanece seis meses ininterrumpidos u ocho alternos desempeñando la función de que se trate.

#### **Artículo 26.º Movilidad geográfica.**

Se parte del principio de que el personal se encuentra adscrito a su centro de trabajo.

En los casos de varios centros de trabajo con jornada incompleta en cada uno de ellos, deberá reflejarse en el contrato de trabajo los centros y horarios que corresponden a cada uno.

Como principio general las empresas procurarán utilizar en cada centro de trabajo a aquel personal cuyo domicilio esté más próximo al mismo.

El traslado del personal conllevará el abono de los gastos originados por el desplazamiento y las razones de trabajo estarán fundadas en la iniciación de nuevas contrataciones.

A estos efectos se entenderá por localidad de ubicación del centro de trabajo el municipio de que se trate, así como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él, una macro concentración urbana o industrial, aunque estén comunicados por medio de transportes públicos con intervalos no superiores a la media hora. Los trabajos realizados en dichas zonas industriales darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso, siempre que se encuentren fuera del término municipal de que se trate.

Los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas.

La modificación de las condiciones de trabajo individuales deberá ser notificadas por la empresa al trabajador/a afectado/a y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Las modificaciones sustanciales colectivas deberán estar precedidas de un período de consultas con la representación legal del personal de duración no inferior a 15 días. Dichas consultas versarán sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para el personal afectado.



Realizado el período de consultas en las condiciones establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa notificará al personal su decisión, que surtirá efecto una vez transcurridos 15 días a partir de la citada notificación.

La falta de conformidad por los trabajadores y/o las trabajadoras podrá dar lugar a la acción de impugnación individual ante la jurisdicción laboral, o bien al conflicto colectivo que paralizaría las primeras hasta su resolución.

Se entiende por modificaciones sustanciales de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la persona trabajadora optara por la rescisión de su contrato con motivo de la modificación de las condiciones de trabajo será indemnizada con veinte días por año de servicio o parte proporcional, con un máximo de nueve meses.

#### **Artículo 27.º Trabajos de superior o inferior categoría.**

Las empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de su personal la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

En los casos de sustitución por Incapacidad Temporal o licencia, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido o la sustituida.

El trabajador o la trabajadora que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservarán el salario de su categoría profesional. Las empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en una misma persona trabajadora. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición de la trabajadora, se asignará a ésta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los/as aspirantes al desempeño de los mismos.

#### **Artículo 28.º Promoción y ascensos.**

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

Las que se produzcan en las categorías de dirección, técnicos/as, jefatura administración y encargados/as, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.

Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores. A igualdad de puntuación se tendrán en cuenta los méritos de las personas y la presencia equitativa de los dos sexos.

Se informará a la representación del personal de aquellas vacantes que se produzcan para su difusión entre éste, así como de los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales.

#### **Artículo 29.º Clasificación Profesional.**

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Sectorial serán clasificados/as 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/a trabajador/a incluido/a en el ámbito funcional de este Convenio Sectorial podrá ser asignado/a 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/a trabajador/a realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio Sectorial, habrá de ser remunerado/a, 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 o la trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresaria, el empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

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

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

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

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

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

Grupo I.

Los/as trabajadores/as adscritos/as 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/as en una misma unidad funcional.

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

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

Grupo II.

Los/as trabajadores/as adscritos/as 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/as trabajadores/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

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

**Grupo III.**

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

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

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

**Grupo IV.**

Los/as trabajadores/as adscritos/as 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 o peona especializada, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

***Definición Grupo Profesional I.***

Son quienes 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 doctorado o licenciatura y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

***Definición Grupo Profesional II.***

Empleados/as que provistos/as o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de ella o él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados/as de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante su jefatura y distribuye el trabajo a sus subordinados/as, los/as que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los/a que actúa a las órdenes de una jefa o un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los/as que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado/a a un/a jefe/a, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales del personal técnico administrativo, 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/as 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/as siendo sus funciones las siguientes:



- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los/as productores/as.

- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Quienes tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores y/o trabajadoras, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los/as productores/as.

- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a su personal superior e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

- Corrección de anomalías e incidencias.

Quienes tienen 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 cristalleras, 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, quienes 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/a 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/as encargados/as de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### *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, mobi-



liario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los/as encargados/as de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

*Nivel II.*

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

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

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV establecidos en este artículo. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

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

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

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

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

**Artículo 30.º Formación.-***Principios generales.*

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

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y las 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 del personal desempleado y ocupado, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar al personal 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 el personal tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

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

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

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional del personal 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 personal, 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.*

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

“El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la



adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo”.

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

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

#### *Financiación.*

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

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

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

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

Funciones relativas a las competencias de la representación legal del personal 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 las trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

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

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

## CAPITULO VII

### **Artículo 31.º IT.**

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán al trabajador o la trabajadora, desde el primer día de la baja, un complemento a sus percepciones de la Seguridad Social, que complete hasta el 100% de su salario base más el complemento personal de antigüedad.

En el caso anterior, derivado de enfermedad común o de accidente no laboral, que necesite de hospitalización y mientras se mantenga esta situación hospitalaria, las empresas harán abono al trabajador o a la trabajadora de los mismos complementos que en el caso anterior.

En supuesto de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no necesite de hospitalización, las empresas abonarán el complemento referido en los dos puntos anteriores, durante un plazo máximo de 30 días, transcurridos los cuales el trabajador o la trabajadora pasará a percibir el subsidio de la Seguridad Social.

### **Artículo 32.º Conciliación de la vida familiar.**

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 33.º Seguridad y Salud en el trabajo.**

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

Todo ello presupone un derecho de protección del personal frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la empresa 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 la empresaria o 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 del al , procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores o las trabajadoras expuestos/as a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los/as propios/as trabajadores/as afectados/as o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

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

*2. Planificación preventiva:* A partir de los resultados de la evaluación la empresaria o 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/as 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 la delegación de prevención o, en su defecto, a la representación legal del personal.

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

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados/as 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 la delegación de prevención, informando de los entidad que realice esta formación.



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

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados al personal afectado.

Asimismo, la empresaria o 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 personal 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/as especialmente sensibles a determinados riesgos*:

a. El empresario o la empresaria garantizará de manera específica la protección del personal que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluido aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea especialmente sensible 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 o las trabajadoras no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos/as, los/as demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, la empresaria o 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 las trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 34.º Seguro de Accidente de trabajo.**

Las empresas establecerán un seguro colectivo para todo el personal afectado por este convenio que comprenda los supuestos de muerte e invalidez permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. A partir del año 2019 y durante toda la vigencia del convenio la cobertura ascenderá a; 6.218,55 €.

**Artículo 35.º Ayuda a hijos/as con discapacidad.**

El personal con hijos/as con discapacidad percibirá una ayuda mensual de 23,12 € por cada hijo/a para el año 2018, 23,46 € para el año 2019 y de 23,82 € para 2020 y 24,17 € para el año 2021.

**Artículo 36.º Igualdad de oportunidades.**

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todo el personal. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado en cada grupo profesional y nivel funcional, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros/as trabajadores/as.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre 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 37.º Violencia de género.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.
3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de co-



tización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

#### **Artículo 38.º Drogodependencias.**

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

#### **Artículo 39.º Medioambiente.**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el artículo 5.2 de la Ley 11/2003 de 8 de Abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto los Delegados y las Delegadas de Prevención, recibirán periódicamente información relativa a los planes de actuación en esta materia, pudiendo presentar propuestas y participar en su gestión.

### CAPITULO VIII

#### **Artículo 40.º Materia sindical.**

a) Horas Sindicales. Los Delegados y las Delegadas de personal e integrantes del comité de empresa podrán, previa comunicación a la empresa, acumular las horas sindicales establecidas a uno/a o varios/as de sus integrantes de forma anual.

b) Delegación Sindical. Para representar y defender los intereses de los sindicatos y a quienes representan y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación, se reconoce la figura del delegado/a sindical.

El delegado o la delegada sindical podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

Tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos para las personas integrantes del Comité o delegados/as de personal.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas al Sindicato.

Serán, asimismo, informados/as y oídos/as por la empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas a su sindicato, así como en materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo o traslado del personal.

### CAPITULO IX

#### **Artículo 41.º Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria con la función de aclaración e interpretación de los preceptos de este Convenio, así como la conciliación y arbitraje, que se establece obligatorio, para la solución de todo tipo de conflictos colectivos, así como el logro de la normal convivencia y paz social, a cuyo mantenimiento se obligan las partes.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.



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

Estará compuesta por ocho miembros distribuidos de la siguiente manera:

- Cuatro representantes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Segovia.
- Dos representantes de CC.OO.
- Dos representantes de UGT.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de cinco días, designando las respectivas organizaciones la persona o personas integrantes que le representen en cada momento, pudiendo asistir con una persona asesora, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

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

#### **Artículo 42.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

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

La solicitud de descuelgue la iniciará la empresaria o el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal del Personal, en los supuestos de ausencia de representación legal del personal en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal del Personal, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

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

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

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

### **CAPITULO X**

#### **Artículo 43.º Régimen Disciplinario.**

Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del personal atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. El personal podrá ser sancionado 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 las compañeras y 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 las personas 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 del personal 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/as compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a las personas superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro/a 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 del personal en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud del personal.
- 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 personal, 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, psicológico o a través de cualquier otra forma de acoso.

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 las personas 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 del personal en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

**Artículo 44.º Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a los/as 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/a o acosador/a.

*Procedimiento sancionador.*

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a la representación legal del personal de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador o la trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación a la persona interesada.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los/as trabajadores/as o a los/as delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los/as restantes integrantes de la representación a que el trabajador o la trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los/as hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a la representación legal del personal 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 trasladada a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del origen, manteniéndola todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

*Prescripción.*

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

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

**Artículo 45.º Abuso de autoridad y/o acoso sexual.**

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación del personal, a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad y/o acoso sexual de sus empleados y empleadas. Recibido el escrito la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario la representación del personal podrá formular la oportuna denuncia.

**Artículo 46.º Pago de atrasos.**

Los atrasos generados por el presente convenio se abonarán de una sola vez, como máximo, antes de finales del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

**Artículo 47.º Finiquitos.**

El personal que cese en la empresa antes de publicarse el texto del convenio colectivo y la nueva tabla salarial para el presente año, tiene derecho a percibir la diferencia de salarios entre lo percibido en el finiquito de su cese y lo que le corresponda de acuerdo con el nuevo salario, desde primero de enero hasta la fecha de cese en la empresa.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2018**

<b>GRUPO I</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
Personal de Dirección	1.436,68	21.550,29
Personal de Dirección Comercial	1.337,85	20.067,77
Personal de Dirección de la Administración	1.337,85	20.067,77
Personal directivo de Compras	1.337,85	20.067,77
Personal de Jefatura de Servicios	1.337,85	20.067,77
Personal con Titulación Superior	1.283,03	19.245,55
Personal con Titulación Media	1.231,39	18.470,82
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.117,05	16.755,81
<b>GRUPO II</b>		
Personal de Jefatura de la Administración	1.165,13	17.477,01
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.103,99	16.559,78
Personal de Caja	1.054,67	15.820,11
Oficial de primera	1.036,48	15.547,16
Oficial de segunda	987,12	14.806,90
Auxiliar	906,62	13.599,33
Telefonista	883,20	13.248,11
Personal de Cobranza	867,59	13.013,91
<b>GRUPO III</b>		
Personal Encargado General	1.091,10	16.366,62
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.057,87	15.868,24
Personal de Supervisión de Sector	1.046,93	15.703,98
Personal Encargado de Grupo o Edificio	984,50	14.767,54
Personal Responsable de Equipo	935,18	14.027,74
<b>GRUPOS IV, V Y VI</b>		
Ordenanza		
Personal de Almacén	837,94	12.569,20
Personal Listero	837,94	12.569,20
Especialista	906,45	13.596,72
Peón/ona Especializado/a	872,82	13.092,34
Limpiador/a	837,94	12.569,20
Conductor/a Limpiador/a	935,18	14.027,74
Oficial	906,45	13.596,72
Ayudante	837,94	12.569,20
Peón/ona	837,94	12.569,20

**TABLAS SALARIALES AÑO 2019**

<b>GRUPO I</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
Personal de Dirección	1.458,23	21.873,54
Personal de Dirección Comercial	1.357,92	20.368,78
Personal de Dirección de la Administración	1.357,92	20.368,78
Personal directivo de Compras	1.357,92	20.368,78
Personal de Jefatura de Servicios	1.357,92	20.368,78
Personal con Titulación Superior	1.302,28	19.534,23
Personal con Titulación Media	1.249,86	18.747,88
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.133,80	17.007,15
<b>GRUPO II</b>		
Personal de Jefatura de la Administración	1.182,61	17.739,17
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.120,54	16.808,17
Personal de Caja	1.070,49	16.057,42
Oficial de primera	1.052,02	15.780,37
Oficial de segunda	1.001,92	15.029,00
Auxiliar	920,22	13.803,32
Telefonista	896,45	13.446,84
Personal de Cobranza	880,61	13.209,12
<b>GRUPO III</b>		
Personal Encargado General	1.107,47	16.612,12
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.073,74	16.106,26
Personal de Supervisión de Sector	1.062,64	15.939,54
Personal Encargado de Grupo o Edificio	999,27	14.989,05
Personal Responsable de Equipo	949,21	14.238,15
<b>GRUPOS IV, V Y VI</b>		
Ordenanza		
Personal de Almacén	850,51	12.757,74
Personal Listero	850,51	12.757,74
Especialista	920,04	13.800,67
Peón/ona Especializado/a	885,91	13.288,73
Limpiador/a	850,51	12.757,74
Conductor/a Limpiador/a	949,21	14.238,15
Oficial	920,04	13.800,67
Ayudante	850,51	12.757,74
Peón/ona	850,51	12.757,74

**TABLAS SALARIALES AÑO 2020**

<b>GRUPO I</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
Personal de Dirección	1.480,11	22.201,64
Personal de Dirección Comercial	1.378,29	20.674,32
Personal de Dirección de la Administración	1.378,29	20.674,32
Personal directivo de Compras	1.378,29	20.674,32
Personal de Jefatura de Servicios	1.378,29	20.674,32
Personal con Titulación Superior	1.321,81	19.827,24
Personal con Titulación Media	1.268,61	19.029,10
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.150,81	17.262,26
<b>GRUPO II</b>		
Personal de Jefatura de la Administración	1.200,34	18.005,25
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.137,35	17.060,29
Personal de Caja	1.086,54	16.298,28
Oficial de primera	1.067,80	16.017,07
Oficial de segunda	1.016,95	15.254,44
Auxiliar	934,02	14.010,36
Telefonista	909,90	13.648,54
Personal de Cobranza	893,81	13.407,26
<b>GRUPO III</b>		
Personal Encargado General	1.124,08	16.861,30
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.089,85	16.347,85
Personal de Supervisión de Sector	1.078,58	16.178,63
Personal Encargado de Grupo o Edificio	1.014,26	15.213,89
Personal Responsable de Equipo	963,45	14.451,72
<b>GRUPOS IV, V Y VI</b>		
Ordenanza		
Personal de Almacén	863,27	12.949,11
Personal Listero	863,27	12.949,11
Especialista	933,84	14.007,68
Peón/ona Especializado/a	899,20	13.488,06
Limpiador/a	863,27	12.949,11
Conductor/a Limpiador/a	963,45	14.451,72
Oficial	933,84	14.007,68
Ayudante	863,27	12.949,11
Peón/ona	863,27	12.949,11

**TABLAS SALARIALES AÑO 2021**

<b>GRUPO I</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
Personal de Dirección	1.502,31	22.534,67
Personal de Dirección Comercial	1.398,96	20.984,43
Personal de Dirección de la Administración	1.398,96	20.984,43
Personal directivo de Compras	1.398,96	20.984,43
Personal de Jefatura de Servicios	1.398,96	20.984,43
Personal con Titulación Superior	1.341,64	20.124,65
Personal con Titulación Media	1.287,64	19.314,53
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.168,07	17.521,19
<b>GRUPO II</b>		
Personal de Jefatura de la Administración	1.218,35	18.275,33
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.154,41	17.316,20
Personal de Caja	1.102,84	16.542,75
Oficial de primera	1.083,82	16.257,33
Oficial de segunda	1.032,21	15.483,26
Auxiliar	948,03	14.220,52
Telefonista	923,55	13.853,27
Personal de Cobranza	907,22	13.608,37
<b>GRUPO III</b>		
Personal Encargado General	1.140,94	17.114,22
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.106,20	16.593,07
Personal de Supervisión de Sector	1.094,75	16.421,31
Personal Encargado de Grupo o Edificio	1.029,47	15.442,10
Personal Responsable de Equipo	977,90	14.668,50
<b>GRUPOS IV, V Y VI</b>		
Ordenanza		
Personal de Almacén	876,22	13.143,34
Personal Listero	876,22	13.143,34
Especialista	947,85	14.217,79
Peón/ona Especializado/a	912,69	13.690,38
Limpiador/a	876,22	13.143,34
Conductor/a Limpiador/a	977,90	14.668,50
Oficial	947,85	14.217,79
Ayudante	876,22	13.143,34
Peón/ona	876,22	13.143,34



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR O LIMPIADORA  
AÑO 2018 LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)	Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	837,94 €	20	52,6316	441,03 €
37,5	98,6842	826,92 €	19,5	51,3158	429,99 €
37	97,3684	815,89 €	19	50	418,97 €
36,5	96,0526	804,86 €	18,5	48,6842	407,95 €
36	94,7368	793,84 €	18	47,3684	396,92 €
35,5	93,4211	782,82 €	17,5	46,0526	385,89 €
35	92,1053	771,79 €	17	44,7368	374,87 €
34,5	90,7895	760,76 €	16,5	43,4211	363,85 €
34	89,4737	749,74 €	16	42,1053	352,81 €
33,5	88,1579	738,72 €	15,5	40,7895	341,79 €
33	86,8421	727,68 €	15	39,4737	330,77 €
32,5	85,5263	716,66 €	14,5	38,1579	319,75 €
32	84,2105	705,64 €	14	37	308,71 €
31,5	82,8947	694,62 €	13,5	35,5263	297,69 €
31	81,5789	683,58 €	13	34,2105	286,67 €
30,5	80,2632	672,56 €	12,5	32,8947	275,64 €
30	78,9474	661,54 €	12	31,5789	264,61 €
29,5	77,6316	650,51 €	11,5	30,2632	253,59 €
29	76,3153	639,48 €	11	28,9474	242,56 €
28,5	75	628,46 €	10,5	27,6316	231,54 €
28	73,6842	617,43 €	10	26,3158	220,51 €
27,5	72,3684	606,40 €	9,5	25	209,49 €
27	71,0526	595,38 €	9	23,6842	198,46 €
26,5	69,7368	584,36 €	8,5	22,3684	187,43 €
26	68,4211	573,31 €	8	21,0526	176,41 €
25,5	67,1053	562,30 €	7,5	19,7368	165,38 €
25	65,7895	551,28 €	7	18,4211	154,36 €
24,5	64,4737	540,25 €	6,5	17,1053	143,33 €
24	63,1579	529,23 €	6	15,7895	132,31 €
23,5	61,8421	518,20 €	5,5	14,4737	121,28 €
23	60,5263	507,18 €	5	13,1579	110,26 €
22,5	59,2105	496,15 €	4,5	11,8421	99,23 €
22	57,8947	485,13 €	4	11	88,20 €
21,5	56,5786	474,10 €	3,5	9,2105	77,18 €
21	55,2632	463,07 €	3	7,8947	66,16 €
20,5	54,3046	455,04 €	2,5	6,5789	55,12 €
		Horas Extras	7,77 €	Horas Festivos	3,35
		Trienio	22,16	Antigüedad	22,17



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR O LIMPIADORA  
AÑO 2019 LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)	Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	850,51 €	20	52,6316	447,64 €
37,5	98,6842	839,32 €	19,5	51,3158	436,44 €
37	97,3684	828,13 €	19	50	425,26 €
36,5	96,0526	816,94 €	18,5	48,6842	414,07 €
36	94,7368	805,75 €	18	47,3684	402,87 €
35,5	93,4211	794,56 €	17,5	46,0526	391,68 €
35	92,1053	783,36 €	17	44,7368	380,49 €
34,5	90,7895	772,17 €	16,5	43,4211	369,30 €
34	89,4737	760,99 €	16	42,1053	358,11 €
33,5	88,1579	749,80 €	15,5	40,7895	346,92 €
33	86,8421	738,60 €	15	39,4737	335,73 €
32,5	85,5263	727,41 €	14,5	38,1579	324,54 €
32	84,2105	716,22 €	14	37	313,34 €
31,5	82,8947	705,03 €	13,5	35,5263	302,15 €
31	81,5789	693,84 €	13	34,2105	290,97 €
30,5	80,2632	682,65 €	12,5	32,8947	279,78 €
30	78,9474	671,46 €	12	31,5789	268,58 €
29,5	77,6316	660,27 €	11,5	30,2632	257,39 €
29	76,3153	649,07 €	11	28,9474	246,20 €
28,5	75	637,88 €	10,5	27,6316	235,01 €
28	73,6842	626,70 €	10	26,3158	223,82 €
27,5	72,3684	615,50 €	9,5	25	212,63 €
27	71,0526	604,31 €	9	23,6842	201,44 €
26,5	69,7368	593,12 €	8,5	22,3684	190,24 €
26	68,4211	581,91 €	8	21,0526	179,05 €
25,5	67,1053	570,73 €	7,5	19,7368	167,86 €
25	65,7895	559,55 €	7	18,4211	156,68 €
24,5	64,4737	548,36 €	6,5	17,1053	145,48 €
24	63,1579	537,17 €	6	15,7895	134,29 €
23,5	61,8421	525,97 €	5,5	14,4737	123,10 €
23	60,5263	514,78 €	5	13,1579	111,91 €
22,5	59,2105	503,59 €	4,5	11,8421	100,71 €
22	57,8947	492,41 €	4	11	89,53 €
21,5	56,5786	481,21 €	3,5	9,2105	78,34 €
21	55,2632	470,02 €	3	7,8947	67,15 €
20,5	54,3046	461,87 €	2,5	6,5789	55,95 €
		Horas Extras	7,89 €	Horas Festivos	3,40
		Trienio	22,49	Antigüedad	22,50



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR O LIMPIADORA  
AÑO 2020 LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)	Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	863,27 €	20	52,6316	454,36 €
37,5	98,6842	851,91 €	19,5	51,3158	442,99 €
37	97,3684	840,55 €	19	50	431,64 €
36,5	96,0526	829,19 €	18,5	48,6842	420,28 €
36	94,7368	817,84 €	18	47,3684	408,91 €
35,5	93,4211	806,48 €	17,5	46,0526	397,56 €
35	92,1053	795,11 €	17	44,7368	386,20 €
34,5	90,7895	783,76 €	16,5	43,4211	374,84 €
34	89,4737	772,40 €	16	42,1053	363,48 €
33,5	88,1579	761,04 €	15,5	40,7895	352,12 €
33	86,8421	749,68 €	15	39,4737	340,77 €
32,5	85,5263	738,32 €	14,5	38,1579	329,41 €
32	84,2105	726,97 €	14	37	318,04 €
31,5	82,8947	715,61 €	13,5	35,5263	306,69 €
31	81,5789	704,24 €	13	34,2105	295,33 €
30,5	80,2632	692,89 €	12,5	32,8947	283,97 €
30	78,9474	681,53 €	12	31,5789	272,61 €
29,5	77,6316	670,18 €	11,5	30,2632	261,25 €
29	76,3153	658,81 €	11	28,9474	249,90 €
28,5	75	647,45 €	10,5	27,6316	238,54 €
28	73,6842	636,10 €	10	26,3158	227,17 €
27,5	72,3684	624,73 €	9,5	25	215,82 €
27	71,0526	613,37 €	9	23,6842	204,46 €
26,5	69,7368	602,02 €	8,5	22,3684	193,09 €
26	68,4211	590,64 €	8	21,0526	181,74 €
25,5	67,1053	579,30 €	7,5	19,7368	170,38 €
25	65,7895	567,94 €	7	18,4211	159,03 €
24,5	64,4737	556,58 €	6,5	17,1053	147,66 €
24	63,1579	545,23 €	6	15,7895	136,30 €
23,5	61,8421	533,86 €	5,5	14,4737	124,95 €
23	60,5263	522,50 €	5	13,1579	113,59 €
22,5	59,2105	511,15 €	4,5	11,8421	102,23 €
22	57,8947	499,79 €	4	11	90,87 €
21,5	56,5786	488,43 €	3,5	9,2105	79,51 €
21	55,2632	477,07 €	3	7,8947	68,16 €
20,5	54,3046	468,80 €	2,5	6,5789	56,79 €
		Horas Extras	8,01 €	Horas Festivos	3,45
		Trienio	22,83	Antigüedad	22,84



TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR O LIMPIADORA  
AÑO 2021 LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)	Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	876,22 €	20	52,6316	461,17 €
37,5	98,6842	864,69 €	19,5	51,3158	449,64 €
37	97,3684	853,16 €	19	50	438,11 €
36,5	96,0526	841,63 €	18,5	48,6842	426,58 €
36	94,7368	830,10 €	18	47,3684	415,05 €
35,5	93,4211	818,58 €	17,5	46,0526	403,52 €
35	92,1053	807,04 €	17	44,7368	391,99 €
34,5	90,7895	795,51 €	16,5	43,4211	380,47 €
34	89,4737	783,99 €	16	42,1053	368,93 €
33,5	88,1579	772,46 €	15,5	40,7895	357,40 €
33	86,8421	760,92 €	15	39,4737	345,88 €
32,5	85,5263	749,40 €	14,5	38,1579	334,35 €
32	84,2105	737,87 €	14	37	322,81 €
31,5	82,8947	726,34 €	13,5	35,5263	311,29 €
31	81,5789	714,81 €	13	34,2105	299,76 €
30,5	80,2632	703,28 €	12,5	32,8947	288,23 €
30	78,9474	691,75 €	12	31,5789	276,70 €
29,5	77,6316	680,23 €	11,5	30,2632	265,17 €
29	76,3153	668,69 €	11	28,9474	253,64 €
28,5	75	657,16 €	10,5	27,6316	242,12 €
28	73,6842	645,64 €	10	26,3158	230,58 €
27,5	72,3684	634,10 €	9,5	25	219,05 €
27	71,0526	622,57 €	9	23,6842	207,53 €
26,5	69,7368	611,05 €	8,5	22,3684	195,99 €
26	68,4211	599,50 €	8	21,0526	184,46 €
25,5	67,1053	587,98 €	7,5	19,7368	172,94 €
25	65,7895	576,46 €	7	18,4211	161,41 €
24,5	64,4737	564,93 €	6,5	17,1053	149,88 €
24	63,1579	553,41 €	6	15,7895	138,35 €
23,5	61,8421	541,87 €	5,5	14,4737	126,82 €
23	60,5263	530,34 €	5	13,1579	115,30 €
22,5	59,2105	518,82 €	4,5	11,8421	103,76 €
22	57,8947	507,29 €	4	11	92,23 €
21,5	56,5786	495,75 €	3,5	9,2105	80,71 €
21	55,2632	484,23 €	3	7,8947	69,18 €
20,5	54,3046	475,83 €	2,5	6,5789	57,64 €
		Horas Extras	8,13 €	Horas Festivos	3,50
		Trienio	23,17	Antigüedad	23,18